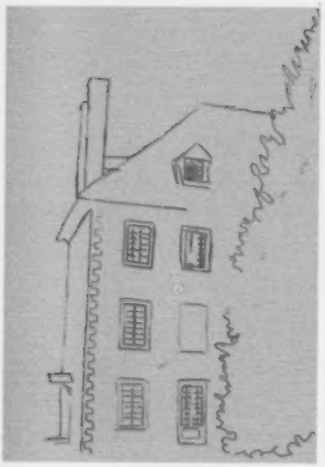
École nationale de police du Québec

Rapport annuel de gestion

2011-2012



Québec

Mission

L'École nationale de police du Québec a pour mission de former le personnel policier et d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence des activités relatives à la formation policière. Elle effectue de la recherche, conseille, encourage et facilite l'échange d'expertise en matière de formation policière.

Vision

Dans la poursuite de sa mission, l'École entend être le lieu privilégié de formation, de réflexion et d'intégration du domaine de la sécurité.

Orientations stratégiques

1. Élaborer une offre de formation efficace, efficiente et novatrice en collaboration avec les acteurs du milieu.
2. Promouvoir et fournir des services adaptés aux besoins.
3. Assurer une saine gestion et le développement des ressources.

Valeurs

Respect
Agir en tout temps auprès de chaque être humain, peu importe ses différences, afin que sa dignité ainsi que ses droits et libertés soient respectés.

Intégrité
Être juste, honnête, impartial et loyal envers la personne et les institutions démocratiques, ce qui implique des notions de probité, de droiture et d'éthique.

Discipline
Agir avec professionnalisme en faisant preuve de compétence et en adoptant une conduite exemplaire.

Engagement
Offrir un service de qualité par la mise en commun des efforts et le travail d'équipe, à la recherche de l'excellence.

Sens des responsabilités
Être responsable et critique face à ses actions. Utiliser judicieusement l'information et les ressources mises à sa disposition.

Enjeux

1. Le maintien et le développement de la professionnalisation du personnel policier.
2. L'intégration de nouvelles clientèles.
3. La mobilisation du personnel et l'efficacité de la gestion des ressources.

Rapport annuel de gestion
2011-2012

PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
Téléphone : 819 293-8631
Télécopieur : 819 293-8630
www.enpq.qc.ca
courriel@enpq.qc.ca

NOTE : Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

© École nationale de police du Québec, 2012
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4e trimestre 2012
ISBN 978-2-550-66040-8 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-66186-3 (version PDF)

Québec, novembre 2012

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
1er étage, bureau 1.30
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre le *Rapport annuel de gestion 2011-2012* de l'École nationale de police du Québec.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par l'École nationale de police du Québec, personne morale, mandataire du gouvernement, à l'égard de sa mission de formation et de perfectionnement des policiers du Québec. Il décrit aussi la gestion des ressources, présente les états financiers de l'École et le rapport du Vérificateur général du Québec pour la période se terminant le 30 juin 2012.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre de la Sécurité publique,

ORIGINAL SIGNÉ

Stéphane Bergeron

Nicolet, novembre 2012

Monsieur Stéphane Bergeron
Ministre de la Sécurité publique
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5e étage
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier prenant fin le 30 juin 2012.

Ce rapport constitue une reddition de comptes au regard des objectifs du plan stratégique de l'École.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président du conseil d'administration,

ORIGINAL SIGNÉ

Daniel McMahon, FCPA, FCA

Déclaration de la directrice générale

Nicolet, novembre 2012

Les informations contenues dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents.

Les résultats et les données du *Rapport annuel de gestion 2011-2012* de l'École nationale de police du Québec :

- décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'École;
- présentent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats;
- présentent des données exactes et fiables.

Je déclare que les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 30 juin 2012.

La directrice générale,

ORIGINAL SIGNÉ

Marie Gagnon

Table des matières

Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par le ministre	3
Lettre de présentation du rapport au ministre par le président du conseil d'administration	3
Déclaration de la directrice générale	4
Message du président	8
Message de la directrice générale	9
L'École	11
Présentation générale	12
L'utilisation des ressources	17
Ressources humaines	18
Organigramme	26
Ressources informationnelles	27
Les résultats	31
Contexte de l'exercice 2011-2012	32
Enjeux de l'exercice 2011-2012	35
Faits saillants de l'exercice 2011-2012	36
Résultats au regard de la *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles*	44
Planification stratégique 2008-2012 – Présentation des résultats	45
Sommaire des résultats	46
Éléments de présentation	47
Orientation stratégique 1 – Élaborer une offre de formation efficace, efficiente et novatrice en collaboration avec les acteurs du milieu	48
Orientation stratégique 2 – Promouvoir et fournir des services adaptés aux besoins	57
Orientation stratégique 3 – Assurer une saine gestion et le développement de nos ressources	65
Les exigences législatives et gouvernementales	73
Les états financiers de l'exercice terminé le 30 juin 2012	83
Les statistiques	97
Statistiques sommaires des activités de formation	98
Participation des clientèles	100
Statistiques diverses	102
Les annexes	107
Liste des comités	108
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec	110
Reddition de comptes en matière de développement durable	115

Liste des tableaux

Tableau 1	Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)	18
Tableau 2	Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin 2012	18
Tableau 3	Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type et par catégorie d'emploi	18
Tableau 4	Effectif en poste au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	19
Tableau 5	Effectif utilisé au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	19
Tableau 6	Embauche totale au cours de l'exercice	19
Tableau 7	Taux de roulement	19
Tableau 8	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par type d'activité	20
Tableau 9	Évolution des dépenses de formation	20
Tableau 10	Jours de formation selon les catégories d'emploi	20
Tableau 11	Formation du personnel	20
Tableau 12	Accidents du travail	21
Tableau 13	Groupes visés – Taux d'embauche des membres des groupes visés	22
Tableau 14	Groupes visés – Taux de représentativité par statut d'emploi	23
Tableau 15	Groupes visés – Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	23
Tableau 16	Groupes visés – Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	24
Tableau 17	Prévision des départs à la retraite d'ici le 1er juillet 2015	24
Tableau 18	Départ à la retraite de l'effectif régulier	24
Tableau 19	Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	25
Tableau 20	Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	25
Tableau 21	Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	25
Tableau 22	Gestion selon la norme ITIL	28
Tableau 23	Débours pour les opérations en ressources informationnelles (RI)	29
Tableau 24	Nombre de projets en ressources informationnelles	29
Tableau 25	Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées en 2011-2012	75
Tableau 26	Principes de financement et explication des écarts entre les taux de financement réels et prévus	77
Tableau 27	Cadre de gestion budgétaire	78
Tableau 28	Statistiques sommaires des activités de formation 2011-2012 – Formations offertes	98
Tableau 29	Fréquentation des cours universitaires	99
Tableau 30	Admission aux programmes universitaires en sécurité publique	99
Tableau 31	Statistiques en lien avec la clientèle des corps de police du Québec – Formations offertes	100
Tableau 32	Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations – Formations offertes	100
Tableau 33	Statistiques en lien avec les autres clientèles – Formations offertes	101

Tableau 34	Satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation	102
Tableau 35	Statistiques sur la visibilité de l'École	102
Tableau 36	Statistiques sur les relations nationales et internationales	102
Tableau 37	Statistiques sur les aspirants policiers diplômés possédant une promesse d'embauche au dernier jour du stage	103
Tableau 38	Statistiques sur les échanges d'expertise	103
Tableau 39	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	104
Tableau 40	Statistiques sur les activités coordonnées par la formation sur mesure – Services aux collectivités	104
Tableau 41	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	104
Tableau 42	Statistiques d'hébergement en lien avec les secteurs de formation	105

Message du président

En tant que président du conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec, c'est avec enthousiasme que je vous présente le *Rapport annuel de gestion 2011-2012*. Ce dernier revêt un caractère particulièrement spécial puisqu'il vient clôturer la *Planification stratégique 2008-2012*. À la lecture de ce rapport, vous serez à même de constater toutes les énergies qui ont été déployées par l'ensemble des membres du personnel pour que l'École soit le lieu privilégié de formation, de réflexion et d'intégration du domaine de la sécurité. Quatre années riches en réalisations de toutes sortes pour que se concrétise cette vision. Au 30 juin 2012, 91 % des 22 objectifs spécifiques de la *Planification stratégique 2008-2012* sont totalement ou partiellement atteints.

Au chapitre des réalisations, en plus de celles mentionnées dans le présent rapport, soulignons :

- Les nouvelles formations développées afin de répondre aux besoins des organisations policières telles : *Technicien qualifié en alcootest* (première formation en ligne), *Méthodes et techniques avancées d'enquête*, *Reconstitutionniste*, etc.;
- Les projets de recherche novateurs : *Évaluation du profil des aspirants policiers*, *Socialisation professionnelle des policiers*, *Insertion professionnelle des policiers des générations X et Y*;
- La révision des conditions d'admission;
- Les ententes structurantes avec FRANCOPOL (qui fut créé en 2008), le Réseau canadien du savoir policier, le ministère de la Défense nationale, etc.;
- La politique relative aux demandes d'expertise;
- Les formations développées pour de nouvelles clientèles du secteur de la sécurité publique, dont les agents des services correctionnels, les enquêteurs de l'Autorité des marchés financiers, les inspecteurs de la Société de transport de Montréal, etc.;
- La progression des activités en hors établissement et en déconcentration;
- L'implantation du système de gestion des apprentissages (Moodle), du système de gestion de l'assiduité, du système de planification logistique et du nouveau système de gestion des documents;
- La mise en œuvre et l'actualisation du *Plan de développement des ressources humaines*, du *Plan directeur des ressources informationnelles et du Plan d'action de développement durable de l'École*;
- L'aménagement du pavillon de Monseigneur-Courchesne, des plateaux de simulation au pavillon « P » pour les services correctionnels et la modernisation du système téléphonique.

Au cours de l'année, le conseil d'administration s'est réuni à trois occasions. Outre les sujets récurrents comme l'adoption des prévisions budgétaires et l'approbation des états financiers, les principaux dossiers qui ont été adoptés sont :

- Les modifications proposées au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie;
- La *Planification stratégique 2012-2016*;
- L'image de marque;
- La *Politique relative à la pratique de « tolérance zéro » en matière d'usage ou d'infractions relatives aux drogues et stupéfiants*;
- Le processus d'autoévaluation de la performance du conseil d'administration.

Je tiens enfin à remercier les membres du conseil d'administration, l'équipe de direction et tous les membres du personnel qui bâtissent jour après jour le succès de l'École nationale de police du Québec par la qualité de leur engagement et leur compétence.

ORIGINAL SIGNÉ

Daniel McMahon, FCPA, FCA
Président du conseil d'administration
École nationale de police du Québec

Message de la directrice générale

Année charnière, 2011-2012 aura été marquée par le lancement d'un nouvel exercice de planification stratégique. Saisissant cette opportunité exceptionnelle d'analyser l'environnement dans lequel elle évolue, de faire le point avec l'ensemble des principaux acteurs gravitant autour d'elle sur ses forces et ses défis, l'École s'est engagée dans un important processus de consultation.

S'échelonnant sur plusieurs mois, ce processus mené avec rigueur et professionnalisme a abouti à une planification stratégique cohérente issue d'une réelle réflexion collective sur les virages stratégiques à prendre pour que l'École joue encore mieux le rôle qui lui revient, c'est-à-dire celui d'un lieu unique de réflexion en matière de formation et de recherche. Une planification stratégique qui s'appuie sur des assises solides que l'École souhaite maintenir, en s'inscrivant dans la foulée de la précédente, mais surtout, qui met en lumière les nouvelles avenues que l'École entend privilégier pour les quatre prochaines années.

Le résultat est éloquent :

Une vision :
Au cœur de la formation policière, l'École mobilise et dynamise le réseau des savoirs au service de la sécurité publique.

Trois valeurs qui s'ajoutent aux valeurs fondamentales de l'École qui sont : Respect, Intégrité, Discipline, Engagement, sens des Responsabilités (RIDER) :
L'esprit collaboratif – L'innovation – L'excellence.

Trois orientations stratégiques :
1. Développer en partenariat le réseau des savoirs;
2. Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur;
3. Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle.

On peut dire avec certitude que cette planification stratégique répond à une ambition commune de voir l'École réaffirmer son leadership tant sur l'échiquier du perfectionnement professionnel qu'en recherche, et de s'ouvrir toujours plus sur le monde afin de construire des savoirs de haut niveau dans un système intégré. Les termes forts et mobilisateurs : réseau des savoirs, formation de niveau supérieur, synergie, concertation et cohérence disciplinaire y occupent de surcroît une place centrale et évoquent clairement l'esprit de cette planification stratégique.

En terminant, j'exprime ma profonde reconnaissance envers les membres du personnel, les clientèles et les partenaires qui ont pris part à la démarche d'élaboration de cette planification stratégique en partageant idées, suggestions et commentaires. Sans cette précieuse implication, cette expression honnête des attentes et cette volonté de contribuer à l'avancement de notre magnifique institution, la qualité de cette planification stratégique n'aurait pu être la même.

Désormais, il nous revient de faire en sorte que l'ensemble des efforts consentis jusqu'à maintenant prennent tout leur effet. Un peu comme nous le propose notre vision, mobilisons-nous et dynamisons-nous vers l'atteinte des objectifs fixés par ce projet si rassembleur afin qu'il se concrétise : qu'il vive!

La directrice générale,

ORIGINAL SIGNÉ

Marie Gagnon

L'École

Présentation générale

L'information générale concernant la mission, les valeurs, les défis et les orientations stratégiques de l'École est disponible sur le site Web de l'École à l'adresse www.enpq.qc.ca.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police, exerce tous les droits et pouvoirs de l'École nationale de police du Québec.

L'École est administrée par un conseil d'administration composé de 15 membres répartis comme suit au 30 juin 2012 :

Président*
Daniel McMahon, FCPA, FCA
Président et chef de la direction
Ordre des comptables professionnels agréés du Québec

Vice-présidente*
Myrna E. Lashley, Ph.D
Conseillère en recherches
Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis

Administrateurs
Marie Gagnon*
Directrice générale
École nationale de police du Québec

Diane Bourdeau*
Chef de la Direction de l'administration
Service de police de la Ville de Montréal

Denis Côté
Président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Régis Falardeau
Directeur général adjoint de la Grande fonction de l'administration
Sûreté du Québec

Arthur Fauteux
Maire
Ville de Cowansville et préfet de la municipalité régionale de comté Brome-Missisquoi

Yves Francoeur
Président
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Jean-Marc Gibeau
Conseiller municipal
Ville de Montréal

Francis Gobeil
Président
Association des directeurs de police du Québec

Yves Morency
Sous-ministre associé à la Direction générale des affaires policières
Ministère de la Sécurité publique

Robert Poulin
Directeur général des affaires universitaires et collégiales
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Daniel Rancourt
Maire
Ville de Mécamic et préfet de la municipalité régionale de comté Abitibi-Ouest

Lynda Vachon*
Directrice corporative de la sécurité
Loto-Québec

Pierre Veilleux
Président
Association des policières et des policiers provinciaux du Québec

Secrétaire du conseil
Pierre Saint-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départ
- Aucun

Nomination
- Aucune

* Membre du comité administratif

Commission de formation et de recherche

La Commission de formation et de recherche, instituée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la police, a comme mandat de donner son avis au conseil d'administration de l'École sur tout ce qui concerne la formation policière.

Conformément aux articles 33 et 34 de la Loi sur la police, le ministre de la Sécurité publique a nommé pour un mandat de trois ans, les membres suivants :

Présidente
Marie Gagnon
Directrice générale
École nationale de police du Québec

Vice-président
Pierre Dupéré
Chef de division – Division de la formation
Service de police de la Ville de Montréal

Membres
Paulin Aubé
Vice-président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Serge Bisaillon
Directeur général
Centre jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec

Lucie Boissonneault
Directrice du Service des études de cycles supérieurs
Université du Québec à Trois-Rivières

Serge Boulerice
Directeur
Service de police de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu

Paulin Bureau
Directeur de la formation policière
École nationale de police du Québec

Arlène Gaudreault
Responsable de programme et des stages au baccalauréat spécialisé en criminologie
Université de Montréal

André Gendron
Vice-président au Secrétariat et à la trésorerie
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Pierre Lemay
Vice-président aux griefs et à la formation
Association des policières et policiers provinciaux du Québec

Claude Simard
Commissaire à la déontologie policière
Ministère de la Sécurité publique

Mario Vadnais
Chef de service de la formation
Sûreté du Québec

Secrétaire de la Commission
Pierre Saint-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications
École nationale de police du Québec

Départs et nominations au cours de l'exercice

Départs

- **Danielle Malboeuf**, Directrice des études, Collège François-Xavier-Garneau
- **Luc Pellerin**, Directeur du soutien pédagogique et de la recherche, École nationale de police du Québec
- **Jacques Pelletier,** Directeur de la formation initiale en patrouille-gendarmerie, École nationale de police du Québec
- **Pascale Simard**, Chef de service – Développement organisationnel et de la formation, Sûreté du Québec
- **Pierre Veilleux**, Vice-président aux griefs et à la formation, Association des policiers provinciaux du Québec

Nominations

- **Pierre Lemay**, Vice-président aux griefs et à la formation, Association des policières et policiers provinciaux du Québec
- **Mario Vadnais**, Chef de service de la formation, Sûreté du Québec
- Trois nominations restent à venir

L'utilisation des ressources

Ressources humaines

Au cours de l'exercice 2011-2012, les activités de gestion des ressources humaines ont fait en sorte de contribuer à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'École. Les efforts ont été déployés à la négociation visant le renouvellement de la convention collective auprès du Syndicat de la fonction publique du Québec, à l'implantation d'un outil de gestion de l'assiduité auprès de l'ensemble du personnel ainsi qu'à la mise en place de la nouvelle structure au printemps 2012.

Développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectifs approuvé par le conseil d'administration pour l'année 2011-2012 comprenait 183,5 équivalents temps complet (ETC), soit 5 % de plus que les deux années précédentes (voir tableau 1). La régularisation de certains emplois demeurés occasionnels depuis plusieurs années expliquent cette augmentation.

Tableau 1 Nombre de postes autorisés en équivalents temps complet (ETC)	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Dirigeants d'organisme*	**1,0**	1,0	1,0
Cadres	**18,4**	19,6	19,6
Professionnels	**42,8**	37,8	37,8
Fonctionnaires	**85,4**	80,4	80,4
Ouvriers	**17,9**	17,9	17,9
Policiers (prêt de service)	**18,0**	18,0	18,0
Total en ETC	**183,5**	174,7	174,7

* Nomination par décret.

Tableau 2 Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin 2012	
Effectif total (personnes)*	**175**

* Incluant les policiers en prêt de service.

Le tableau 3 démontre que le nombre total d'employés est en hausse de 9 % pour passer de 308 en juin 2011 à 336 en juin 2012. Cette augmentation s'explique entre autres par la régularisation de certains postes demeurés occasionnels pendant plusieurs années, et l'utilisation accrue d'employés occasionnels pour la réalisation du projet de révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie ainsi que dans le cadre des activités de formation sur mesure et de perfectionnement professionnel. Au total, 66 arrivées et 38 départs ont eu lieu pendant l'exercice.

Tableau 3 Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2012	2011	2010	**2012**	2011	2010	**2012**	2011	2010	**2012**	2011	2010
Dirigeants d'organisme*	**1**	1	1	**—**	—	—	**—**	—	—	**1**	1	1
Cadres	**17**	18	21	**—**	—	—	**—**	—	—	**17**	18	21
Professionnels	**40**	37	35	**19**	15	16	**1**	—	—	**60**	52	51
Fonctionnaires	**78**	76	75	**128**	111	103	**—**	—	—	**206**	187	178
Ouvriers	**20**	21	21	**12**	10	8	**1**	1	1	**33**	32	30
Policiers (prêt de service)	**—**	—	—	**—**	—	—	**19**	18	20	**19**	18	20
Total	**156**	153	153	**159**	136	127	**21**	19	21	**336**	308	301

* Nomination par décret.

Tableau 4 Effectif en poste* au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	2011-2012		2010-2011		2009-2010	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Dédié à la mission de l'École	**227**	**68 %**	196	64 %	194	65 %
Soutien	**109**	**32 %**	112	36 %	107	35 %
Total	**336**	**100 %**	308	100 %	301	100 %

*Nombre de personnes en poste au 30 juin, et non le nombre d'ETC autorisé.

On peut remarquer, qu'à travers les années, le pourcentage d'effectif en poste dédié à la mission de l'École demeure stable, et ce, malgré l'augmentation du nombre de personnes en place. On remarque également, dans le tableau 5, que le pourcentage d'effectif utilisé pour la mission de l'École est aussi stable.

Tableau 5 Effectif utilisé* au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	2011-2012		2010-2011		2009-2010	
	Heures régulières	%	Heures régulières	%	Heures régulières	%
Dédié à la mission de l'École	**198 035**	**60 %**	184 643	60 %	186 648	60 %
Soutien	**130 257**	**40 %**	120 470	40 %	123 532	40 %
Total	**328 292**	**100 %**	305 113	100 %	307 180	100 %

*Consommation des effectifs, ce qui représente les heures travaillées et payées, n'incluant ni les primes, ni les heures supplémentaires.

L'exercice 2011-2012 est marqué par une augmentation de l'embauche. En effet, l'École est passée de 51 embauches en 2010-2011 à 66 embauches en 2011-2012. Cette croissance de 30 % s'explique entre autres par l'augmentation des activités de développement et de révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Les activités de dotation réalisées en 2011-2012 ont visé l'affichage de 50 appels de candidatures. L'École rencontre régulièrement des défis au niveau de la dotation de postes requérant une expertise policière pointue; par exemple en sécurité routière, en enquête et en intervention de sécurité. Mentionnons également que les postes occasionnels sont plus difficiles à combler en raison du statut d'emploi offert.

Tableau 6 Embauche totale au cours de l'exercice 2011-2012	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2012	2011	2010	**2012**	2011	2010	**2012**	2011	2010	**2012**	2011	2010
Nombre de personnes embauchées	**9**	11	7	**47**	36	36	**10**	4	2	**66**	51	45

Pour ce qui est du taux de roulement figurant au tableau 7, celui-ci s'explique par un total de 9 départs en cours d'année, soit : 1 départ à la retraite, 4 départs volontaires et 4 départs de policiers en prêt de service avant l'échéance de leur contrat.

Tableau 7 Taux de roulement	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Nombre d'employés réguliers qui ont volontairement quitté (démissions et retraites) durant l'année/Nombre moyen d'employés au cours de l'année	**3 %**	5 %*	2 %*

*Formule du taux de roulement utilisée avant 2011-2012 : Nombre de personnes remplacées sur un poste régulier au cours de l'année (excluant les affectations)/Nombre de postes réguliers utilisés au 30 juin.

Développement des ressources humaines

En vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, l'École doit consentir 1 % de sa masse salariale à la formation de son personnel entre le 1er janvier et le 31 décembre. En 2011, l'École a consacré un budget de 307 311 $ au développement des ressources humaines, ce qui représente 2,3 % de sa masse salariale. Au cours de la même année, 170 employés ont reçu de la formation pour un total de 5 910 heures de formation.

Tableau 8 Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par type d'activité	**2011-2012**	2010-2011	2009-2010
Colloque/congrès/séminaire	**107 976 $**	ND	ND
Perfectionnement	**115 292 $**	ND	ND
Formation qualifiante	**84 043 $**	ND	ND
Total	**307 311 $**	ND	ND

Tableau 9 Évolution des dépenses de formation	**2011-2012**	2010-2011	2009-2010
Proportion de la masse salariale (%)	**2,3 %**	1 ,27 %	1,36 %
Jours de formation par personne*	**1,85**	1,12	0,90
Montants alloués par personne	**673,93 $**	379,55 $	357,77 $

*Selon le nombre total d'employés pendant l'année.

Tableau 10 Jours de formation selon les catégories d'emploi	**2011-2012**	2010-2011	2009-2010
Cadres (incluant la directrice générale)	**76,3**	15,5	61,3
Professionnels	**306,1**	175,1	171,1
Fonctionnaires	**459,7**	309,0	193,3
Ouvriers	**2,1**	5,0	4,0

Tableau 11 Formation du personnel	**2011-2012**	2010-2011	2009-2010
Nombre de jours de formation par équivalent temps complet (ETC) Cette donnée est compilée au 31 décembre	**4,6 jours/ETC**	2,9 jours/ETC	2,5 jours/ETC

Par ailleurs, l'École a contribué au développement des connaissances de sept stagiaires non rémunérés provenant des milieux d'enseignement professionnel, collégial et universitaire.

Relations de travail

Le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) et l'École en sont venus à une entente de principe au terme de 29 rencontres de négociation. La nouvelle convention collective couvrira la période du 1er avril 2011 au 31 mars 2015. Durant cette période, une plainte a été déposée à la Commission de la santé et de la sécurité du travail par un comédien pour dénoncer certaines insatisfactions quant aux conditions entourant les dangers de blessures potentielles dans quelques scénarios. Un plan d'action a été mis sur pied pour rectifier la situation et assurer la sécurité de ce groupe de travailleurs.

Rappelons que la convention collective entre l'École et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est également échue depuis le 31 mars 2011. Les demandes ayant été déposées, les négociations se poursuivront au cours du prochain exercice financier.

Par ailleurs, l'École a effectué l'exercice de maintien de l'équité salariale au 31 décembre 2010, tel que requis par la loi pour chacun des groupes d'employés (SFPQ, SPGQ, cadres et non-syndiqués). Les correctifs salariaux ont été apportés et les sommes ont été versées au cours de l'exercice 2011-2012.

Qualité de vie et santé des personnes au travail

Plusieurs formations ont été offertes à des groupes d'employés afin de parfaire leurs connaissances et leurs compétences techniques et ainsi accroître le sentiment d'être outillés davantage dans leurs tâches quotidiennes.

La restructuration organisationnelle a permis à l'École de repositionner ses ressources humaines afin de se donner les moyens d'atteindre les objectifs fixés dans sa nouvelle *Planification stratégique 2012-2016*. Ce repositionnement a suscité la révision de plusieurs descriptions d'emploi dans le but de clarifier les rôles, les responsabilités et les mandats de plusieurs ressources.

Une nouvelle classification des emplois plus représentative de l'organisation assortie d'une nouvelle structure salariale ont émergé de la négociation de convention collective avec les employés du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ).

Finalement, rappelons que la Direction des ressources humaines, en collaboration avec l'ensemble des gestionnaires, a poursuivi les travaux afin d'atteindre les objectifs fixés dans le plan d'amélioration en qualité de vie au travail qui découle du sondage organisationnel fait en 2008.

SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE

La clinique de santé de l'École, composée d'une infirmière à temps plein et d'un médecin à temps partiel, offre ses services professionnels à la clientèle. Pendant l'exercice, 1 951 consultations et interventions de diverses natures ont été effectuées.

Encore une fois cette année, l'École a renouvelé son entente pour offrir un programme d'aide aux employés (PAE) afin de favoriser une prise en charge des personnes ayant besoin de prévenir, d'identifier ou de résoudre divers problèmes pouvant affecter leur vie personnelle et professionnelle, et ce, sans frais. De plus, les services du PAE s'appliquent aussi aux membres de la famille immédiate d'un employé à coût raisonnable. Le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles est passé de 16 % en 2010-2011 à 12 % en 2011-2012. À titre comparatif, les autres organismes clients de notre fournisseur de services ont eu un taux d'utilisation moyen de 14 %.

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le tableau 12 démontre une importante augmentation du nombre d'accidents du travail n'ayant toutefois pas nécessité un arrêt de travail déclaré pendant l'exercice. Le personnel ayant été sensibilisé à l'importance de signaler de tels événements, on a pu recenser un plus grand nombre de déclarations. Il est à noter qu'il s'agit d'accidents mineurs, majoritairement des chutes de natures diverses.

Tableau 12 Accidents du travail	**2011-2012**	2010-2011	2009-2010
Accidents du travail n'ayant pas nécessité un arrêt de travail	**27**	17	9
Accidents du travail ayant nécessité un arrêt de travail	**5**	6	9
Total des accidents du travail	**32**	23	18
Nombre total de jours d'absence en accidents du travail	**152,5**	48	40

Parmi les 27 accidents, 30 % ont eu lieu dans le cadre du travail des comédiens. Un plan d'action, dont il est également question à la section *Relations de travail*, a été mis sur pied à la suite de la plainte logée à la CSST et apporte des solutions aux problématiques ayant causé ces accidents. Outre ces 30 %, le nombre d'accidents n'ayant pas nécessité un arrêt de travail est demeuré stable comparativement à l'exercice précédent. La Direction des ressources humaines poursuit l'analyse de ces événements afin de mettre en place les mesures préventives appropriées.

On remarque également une augmentation du nombre total de jours d'absence en accidents du travail due à des lésions professionnelles ayant occasionné des arrêts de longue durée. On dénombre en effet trois cas d'accidents, ayant engendré des arrêts de plus de 90 jours, ce qui fait augmenter considérablement le total du nombre de jours d'absence pour l'année.

Au regard des accidents ayant nécessité un arrêt de travail, et lorsque la situation le permet, l'École favorise la réintégration en emploi. L'infirmière de l'École collabore à la prévention et à la validation des assignations temporaires et agit à titre d'animatrice au sein du comité de santé et de sécurité au travail.

Cette année, une employée s'est prévalue du programme « Travailler en santé pour une maternité sans danger » parrainé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail dans le but d'assurer le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Prévention du harcèlement et de la violence

L'École applique la *Politique et procédure visant à contrer le harcèlement*. Cette politique poursuit l'objectif d'offrir aux membres de son personnel et à sa clientèle un milieu exempt de harcèlement à tous égards. Un comité de prévention du harcèlement a le mandat de réaliser et de diffuser diverses activités visant à informer et sensibiliser le personnel et la clientèle à la problématique du harcèlement. Au cours de l'exercice 2011-2012, aucune plainte n'a été déposée.

Accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, l'École applique depuis janvier 2005 son programme d'accès à l'égalité en emploi. Les objectifs énoncés visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes pouvant être victimes de discrimination en emploi et de rendre le personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'œuvre disponible de plus en plus diversifiée.

Taux d'embauche

Le tableau 13 illustre la situation de l'École en fin d'exercice au regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité en emploi. On remarque une forte augmentation du taux d'embauche des femmes à des postes ayant un statut d'emploi régulier. Il importe également de remarquer la stabilité de l'embauche du même groupe à des postes ayant un statut d'emploi occasionnel.

Tableau 13 Taux d'embauche des membres des groupes visés		Réguliers				Occasionnels				Contractuels			
		11-12		10-11		11-12		10-11		11-12		10-11	
		N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Embauches totales		9		11		47		36		1		4	
	Objectif du taux d'embauche												
Femmes	50 %	8	89	6	55	23	49	17	47	0	0	0	0
Minorités visibles et ethniques	25 %	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0
Personnes handicapées	50 %	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0

* Les policiers en prêt de service ne sont pas soumis aux objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi.

L'écart avec les objectifs d'embauche au niveau des minorités visibles et ethniques résulte, entre autres, du nombre minime de candidatures reçues de la part de personnes provenant de ces groupes visés.

TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ

Les tableaux 14 et 15 démontrent le taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif de l'École. Au niveau de l'effectif global, le groupe des femmes représente 50 % de l'effectif de l'École, tandis qu'au niveau de l'effectif régulier, c'est plus de 55 % du taux de représentation.

Tableau 14 Taux de représentativité par statut d'emploi	Réguliers		Occasionnels		Contractuels*		Total	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Femmes	**92**	59	**72**	45	**4**	19	**168**	50
Minorités visibles et ethniques	**0**	0	**1**	0,6	**0**	0	**1**	0,3
Personnes handicapées	**1**	0,6	**0**	0	**1**	5	**2**	0,6

* Les policiers en prêt de service sont inclus dans le taux de représentativité puisqu'ils occupent des postes réguliers.

Tableau 15 Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	Cadres		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers		Policiers* (Prêt de service)		Total	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	% par rapport à l'effectif régulier
Femmes	**5**	28	**23**	58	**53**	68	**11**	55	**4**	21	**96**	55
Minorités visibles et ethniques	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0
Personnes handicapées	**0**	0	0	0	**1**	1	**0**	0	**0**	0	**1**	0,6

* Les policiers en prêt de service sont inclus dans le taux de représentativité puisqu'ils occupent des postes réguliers.

MESURES OU ACTIONS FAVORISANT L'EMBAUCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI

Depuis quelques années, une série de mesures ont été élaborées afin de favoriser l'embauche de femmes, de minorités visibles, de minorités ethniques et de personnes handicapées à certains regroupements d'emplois. Cette année, tel que le prévoyait le plan transmis à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, l'École a élaboré des mesures afin de favoriser le recrutement des personnes handicapées. Elle a également implanté une mesure d'intégration dans l'organisation pour ce même groupe cible. Cependant, elle doit veiller au maintien d'une représentation des groupes visés par la loi équivalente à leur disponibilité sur le marché du travail.

Tableau 16 Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	2011-2012 Groupe cible visé	 Personnes visées
Recrutement Préciser, lors des convocations (tests ou entrevues), que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.	Personnes handicapées	Les candidats ayant ajouté à leur profil sur le logiciel de recrutement en ligne qu'ils ont un handicap (mai 2012).
Recrutement Adapter la forme des outils de sélection à la personne handicapée qui en fait la demande.	Personnes handicapées	Les candidats ayant un handicap (mai 2012).
Intégration organisationnelle Sensibiliser les gestionnaires concernant la nécessité de s'acquitter de leur obligation d'accommodement.	Personnes handicapées	Tous les gestionnaires de l'organisation (mars 2012).

Note : Puisqu'il n'y a pas de sous-représentation au niveau des autochtones, tel qu'il est établi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, l'École n'a pas à élaborer de mesures au sein de son programme.

Planification de la main-d'œuvre

Une démarche de planification de la main-d'œuvre et de la relève a été instaurée en 2005. Un portrait des effectifs, étape préliminaire à la démarche, avait alors été dressé et est actualisé annuellement en fin d'exercice de façon à suivre l'évolution de l'effectif au regard des besoins organisationnels. En juin 2008, un programme de planification de la relève a été mis sur pied. Ce programme a notamment pour objectif de devenir une mesure proactive créatrice de valeur, et vise l'établissement de la cartographie organisationnelle par le repérage des postes-clés et l'identification de la vulnérabilité des titulaires de postes. Cette information nous permet de maximiser le développement du potentiel de relève interne et des stratégies d'acquisition externe qui sont nécessaires. Finalement, une mise à jour annuelle se fait en conservant un lien étroit avec la planification stratégique.

Afin de pallier les besoins de main-d'œuvre en prévision des départs à la retraite identifiés au tableau 17, le plan de relève sera utilisé en cours d'année.

Tableau 17 Prévision des départs à la retraite d'ici le 1er juillet 2015 (employés de 50 ans et plus)	2011-2012		2010-2011		2009-2010	
	Nombre	**Pourcentage**	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Nombre de personnes visées et pourcentage par rapport au nombre d'employés au 30 juin 2012	**154**	**46 %**	137	44 %	111	37 %

Par ailleurs, le tableau 18 démontre que seulement un employé a pris sa retraite pendant l'année, soit une baisse par rapport aux années précédentes. La prévision à la hausse (tableau 17) permet d'anticiper un plus grand nombre de départs à la retraite dans les prochaines années.

Tableau 18 Départ à la retraite de l'effectif régulier	2011-2012		2010-2011		2009-2010	
	Nombre	**Pourcentage**	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Nombre d'employés réguliers ayant pris leur retraite en 2011-2012*	**1**	**0,6 %**	**4**	**3 %**	2	1 %

* Excluant les policiers en prêt de service.

Les données recueillies nous ont permis de constater que la moyenne d'âge du personnel de l'École (régulier et occasionnel) se situe à 47 ans. Au 30 juin 2012, la présence de jeunes de moins de 35 ans sur l'effectif total se situe encore à 19 %, 1 % de plus qu'à la même date l'année précédente.

Tableau 19 Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Moyenne d'âge	**47,0 ans**	46,9 ans	46,4 ans
Présence de moins de 35 ans	**19 %**	18 %	18 %

Les tableaux 20 et 21 présentent des renseignements généraux relatifs à la représentativité. Au niveau de la répartition des effectifs selon le sexe, nous constatons que la représentation est équitable, soit à 50 % pour chacun des sexes.

Tableau 20 Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	2011-2012		2010-2011		2009-2010	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Hommes	**168**	**50 %**	156	51 %	156	52 %
Femmes	**168**	**50 %**	152	49 %	145	48 %
Total	**336**	**100 %**	308	100 %	301	100 %

Tableau 21 Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	2011-2012		2010-2011		2009-2010	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
34 ans et moins	**64**	**19 %**	55	18 %	53	18 %
35 à 54 ans	**171**	**51 %**	165	54 %	173	57 %
55 ans et plus	**101**	**30 %**	88	28 %	75	25 %
Total	**336**	**100 %**	308	100 %	301	100 %

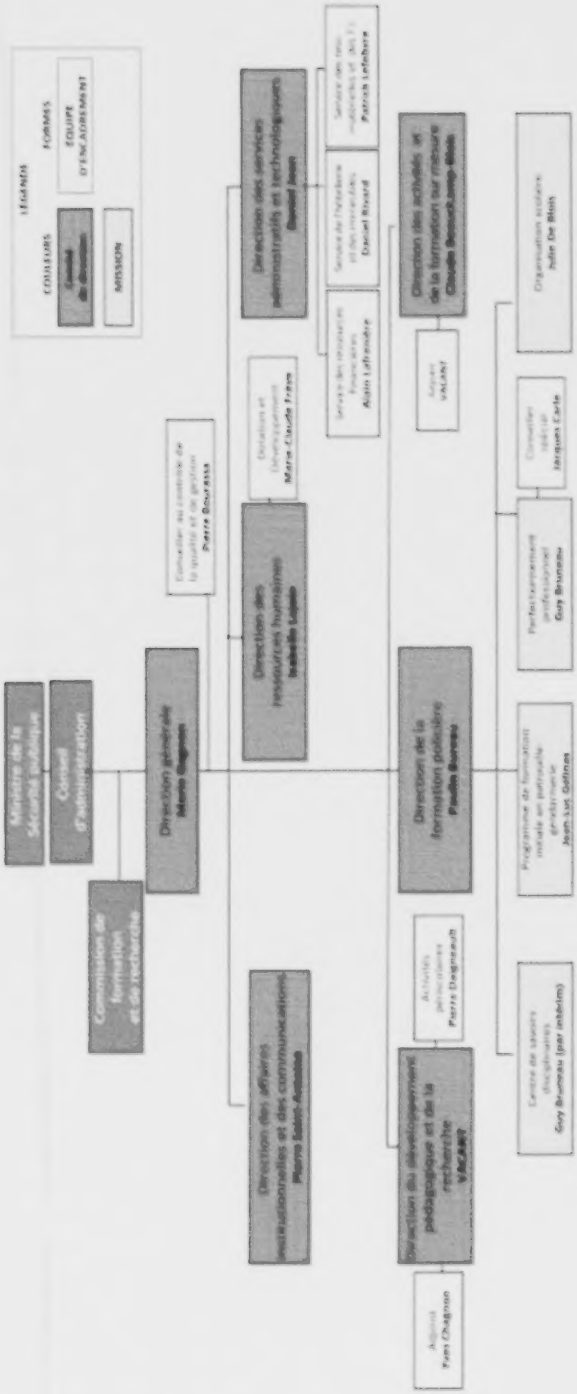
Éthique

L'École a procédé à la nomination de son répondant en éthique. La directrice des ressources humaines agit à titre de répondante et a pour rôle de promouvoir l'éthique au sein de l'École, de conseiller, de soutenir et d'accompagner les gestionnaires et les employés qui font face à des dilemmes ou des réflexions de nature éthique.

Le répondant doit également coordonner les activités de formation et d'information sur l'éthique auprès des employés de l'École. Pour ce faire, une formation ayant comme thème « L'éthique au jour le jour » a été offerte à l'ensemble des employés en guise de sensibilisation à cette thématique.

Organigramme

Au 30 juin 2012



Ressources informationnelles

Au cours de l'année 2011-2012, toujours dans l'optique d'offrir à ses utilisateurs un environnement technologique répondant aux divers objectifs et attentes organisationnels, l'équipe du Service des ressources informationnelles de l'École a su déployer les efforts nécessaires au maintien d'un environnement technologique moderne, stable et sécuritaire. Les efforts ont aussi été consacrés au service à la clientèle pour lequel notre centre d'assistance informatique a su répondre rapidement aux diverses demandes, et ce, malgré une augmentation du nombre de demandes comparativement à l'année précédente.

Les travaux réalisés au cours de la dernière année ont été effectués en fonction du cadre de gestion de nos opérations, soit dans la modernisation, la sécurité de l'environnement technologique et le service à la clientèle.

La modernisation

Dans le cadre de la modernisation de nos environnements technologiques, nous avons procédé cette année à l'acquisition de nouveaux commutateurs réseau afin de remplacer ceux qui sont désuets. Les travaux d'acquisition et d'implantation complétaient notre plan de remplacement établi sur une période de quatre ans. Les nouveaux commutateurs permettront d'obtenir une plus grande fiabilité dans les communications réseau en plus d'accroître considérablement la vitesse de communication.

Deuxièmement, dans les dernières années, nous avions débuté la virtualisation des postes de travail à partir de clients légers. Tout en continuant cette approche, nous avons aussi entamé cette année la virtualisation des serveurs. Cette approche permettra d'obtenir une meilleure flexibilité dans la gestion de notre parc des serveurs afin de pouvoir toujours obtenir une performance adéquate et de réduire par le fait même le nombre de serveurs physiques au sein de notre inventaire.

Troisièmement, dans le soutien à la formation, nous avons mis en place un parc d'ordinateurs portables afin d'aider notre clientèle dans le processus de formation. Les ordinateurs portables sont attribués dans une approche de prêt d'équipement.

Enfin, en collaboration avec le Centre de services partagés du gouvernement du Québec, le Service des ressources informationnelles a participé au projet de refonte du site Internet de l'École, donnant un support technologique à l'équipe de la Direction des affaires institutionnelles et des communications qui chapeaute ce projet. La mise en ligne de ce nouveau site sera effectuée au cours de l'automne 2012.

Sécurité de l'environnement technologique

La sécurité de l'information est une priorité pour le Service des ressources informationnelles de l'École. Dans cette optique nous avons procédé cette année à la révision complète de notre politique sur la sécurité de l'information ainsi que des directives qui en découlent. Le but de cette démarche était de s'assurer que l'ensemble des actions proposées par cette politique et ces directives soient toujours en application par un suivi rigoureux de chacun de ces points. Cette révision nous a permis de constater que nous appliquons l'ensemble des actions, et ce, dans un suivi quotidien. De plus, nous avons procédé à la révision de notre directive sur l'utilisation d'Internet et du courrier électronique afin d'y ajouter l'approche des médias sociaux. Une campagne de sensibilisation des employés sur l'utilisation des médias sociaux sera effectuée à l'automne 2012.

Service à la clientèle

En appliquant les bonnes pratiques de gestion de centre d'assistance selon l'approche ITIL[1], le Service des ressources informationnelles a su donner un excellent service aux utilisateurs bien qu'il y ait eu une augmentation des demandes de l'ordre de 14 %. De plus, le centre d'assistance des ressources informationnelles a amélioré son service en offrant un support à la clientèle externe, que ce soit dans la location d'ordinateurs portables lors des formations, dans le support technique pour les ordinateurs personnels de nos clients lors de leur passage à l'École ou encore dans le support aux applications Web destinées aux formations en ligne. Malgré l'augmentation des demandes au centre d'assistance, il a été possible de maintenir un niveau plus qu'acceptable de notre charge de travail en attente soit une moyenne de 33 jours/personne, ce qui est inférieur à la moyenne de l'année précédente. La gestion des problèmes, en lien avec l'approche ITIL, fut un facteur clé dans la baisse de notre charge de travail en attente malgré une hausse des demandes au centre d'assistance. Le tableau ci-joint catégorise, pour l'année 2011-2012, les demandes placées par les utilisateurs à notre centre d'assistance.

Tableau 22 Gestion selon la norme ITIL	**2011-2012**	2010-2011	2009-2010
Demandes au centre d'assistance	**2 893**	2 522	2 138
- Incidents[2]	**1 438**	1 425	1 175
- Requêtes de service[3]	**1 026**	786	850
- Gestion des accès[4]	**425**	303*	37
- Demandes de changement[5]	**4**	8	22
Demandes fermées	**2 838**	2 550	2 082
Charge de travail en attente en nombre de jours/personne	**33**	35	40

*Augmentation en lien avec le développement de l'École et la diversification de l'offre de service.

Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)

Le projet de loi n° 133, Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement, établit un cadre de gouvernance et de gestion en matière de ressources informationnelles applicable aux ministères et à la plupart des organismes publics. Faisant partie des organismes publics autres que budgétaires énumérés à l'annexe 2 de la Loi sur l'administration financière (L.R.Q., chapitre A-6001), l'École est ainsi assujettie à la présente loi (3° alinéa de l'article 2).

Le projet de loi n° 133 détermine les outils de gestion qu'un organisme public doit établir aux fins de la gouvernance et de la gestion de ses ressources informationnelles. La loi prévoit ainsi la préparation, conformément aux conditions et modalités fixées par le Conseil du trésor, d'un bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI) de chaque organisme public.

Afin d'assurer les opérations aux ressources informationnelles en lien avec notre vision technologique et satisfaire les besoins de nos utilisateurs, un budget annuel est requis en fonction des projets de développement et des activités de continuité et d'encadrement. Les débours planifiés et réels pour les opérations en ressources informationnelles pour la période 2011-2012 sont présentés au tableau 23.

---

1 ITIL (Information Technology Infrastructure Library) : Ensemble complet et cohérent de bonnes pratiques de gestion des services informatiques. ITIL est une approche par processus qui vise à améliorer la qualité des services des TI en créant la fonction de Centre de service, soit une extension du « Help Desk ».

2 Incidents : Un incident est un événement qui ne fait pas partie du fonctionnement standard d'un service et qui cause, ou peut causer, une interruption ou une diminution de la qualité de ce service.

3 Requêtes de service : Une requête de service est utilisée au moment où un client fait la demande pour obtenir les services d'une ressource TI dans le cadre d'une formation, d'un questionnement ou d'une aide quelconque.

4 Gestion des accès : La gestion des accès est la création d'un compte utilisateur ou d'une activation VPN.

5 Demandes de changement : Un changement consiste à modifier, créer ou supprimer un des composants de l'infrastructure du système d'information (logiciel, application, équipement, matériel, configuration, documentation, procédure, etc.).

Tableau 23 Débours pour les opérations en ressources informationnelles (RI)	Débours planifiés	Débours réels	Écart
Projets de développement	85 000 $	93 318 $	8 318 $
Autres activités (continuité et encadrement)	1 363 091 $	1 292 045 $	(71 046 $)
TOTAL	**1 448 091 $**	**1 385 363 $**	**(62 728 $*)**

* Il est à noter que l'écart favorable est attribuable à l'obtention de meilleurs coûts suite aux appels d'offres publics dans le cadre du renouvellement des équipements technologiques, à l'absence de certaines ressources (maladie, congé de paternité, libération syndicale) et au remplacement temporaire, à moindres coûts, de celles-ci au cours de l'année.

Dans le but de répondre aux attentes des différentes clientèles et d'améliorer la prestation de ses services, l'École a entamé en 2010-2011 le projet de refonte du site Internet en effectuant une analyse de besoins complète et en rédigeant un plan de conception et de réalisation en collaboration avec le Centre de compétences Web du Centre de services partagés du Québec. Il s'agit du projet figurant au tableau 24. Pour la poursuite du projet en 2011-2012, les efforts ont été consacrés à développer, intégrer et valider les grands changements de la refonte tels que :

- la mise en place d'un système de gestion des contenus afin de faciliter les mises à jour du site et d'automatiser certains processus;
- l'élaboration d'un tout nouveau design graphique;
- la restructuration complète de l'architecture du site et de ses contenus;
- l'intégration de nouvelles fonctionnalités comme l'offre de cours en ligne, le calendrier des événements et le bottin téléphonique.

Tableau 24 Nombre de projets en ressources informationnelles	Nombre de projets
En cours au début de l'exercice	0[1]
Entrepris au cours de l'exercice	1
En cours à la fin de l'exercice	1
Terminés au cours de l'exercice	0

Au 30 juin 2012, le projet était avancé à 85 % et suivait les coûts et échéanciers prévus. Le lancement du site est planifié pour octobre 2012.

[1] En lien avec la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (projet de loi n° 133), le nombre de projets au début de l'exercice a été révisé afin de se conformer aux définitions prévues par le Conseil du trésor.

Les résultats

Contexte de l'exercice 2011-2012

Les éléments qui se retrouvent dans cette section sont tirés des environnements interne et externe, ou sont des interprétations de nos résultats statistiques. Ils ont teinté les réalisations de l'École au cours de l'exercice.

Affaires institutionnelles

Malgré que l'École ne soit pas assujettie à la Loi sur l'administration publique qui exige le dépôt d'une planification stratégique à l'Assemblée nationale, elle a tout de même décidé d'élaborer la sienne en respectant les principaux paramètres gouvernementaux. L'École est résolument tournée vers l'avenir et réaffirme plus que jamais sa volonté d'appliquer des pratiques exemplaires de gouvernance dans tout ce qu'elle entreprendra. Dans le cadre de sa démarche d'élaboration de la ***Planification stratégique 2012-2016***, l'École a piloté avec rigueur et ouverture un exercice de consultation sans précédent afin de mieux comprendre le contexte dans lequel elle évolue. Son personnel, ses clientèles et ses partenaires se sont exprimés sur des questions jugées déterminantes pour faire des choix stratégiques des plus éclairés.

Le 2 avril 2012, une **nouvelle structure organisationnelle** était mise en place à l'École. Au niveau des principaux changements, notons la création de la Direction de la formation policière intégrant les formations initiales et le perfectionnement en formation policière. Cette direction est également dotée d'un Service de l'organisation scolaire incorporant le Registrariat et la planification logistique, et d'un Centre de savoirs disciplinaires intégrant les experts-conseils associés à des domaines disciplinaires. Notons également la création d'un Centre de recherche et de développement stratégique sous la responsabilité de la Direction du développement pédagogique et de la recherche, et l'intégration des activités du Secrétariat général sous la responsabilité de la Direction des affaires institutionnelles et des communications. Par cette structure organisationnelle renouvelée, la direction de l'École désire organiser le travail en fonction d'une institution de formation policière de niveau supérieur, mettre en place une dynamique de gestion axée sur la synergie et sur les résultats, développer et dynamiser des savoirs en partenariat et en réseau, et renforcer sa crédibilité et son leadership en matière de recherche et de formation policière auprès de ses différents partenaires.

Formation

À compter de l'année scolaire 2011-2012, les résultats obtenus au test psychométrique M-Pulse sont intégrés au système de classement. Un coefficient de risque est calculé comme une pénalité par une soustraction à la cote de rangement ENPQ, ce qui est un enrichissement à notre processus d'admission dont tous les détails se retrouvent au www.enpq.qc.ca.

Depuis le 1er janvier 2012, de nouvelles normes visuelles sont applicables pour les candidats admissibles au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Ces nouvelles normes ont été arrimées avec celles de la Sûreté du Québec et du Service de police de la Ville de Montréal.

Au total, 959 demandes d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie ont été reçues pour l'année scolaire 2011-2012. Les candidats qui n'auront pas été admis en raison du contingentement sont au nombre de 242. On constate dans ce programme que le groupe des 650 aspirants policiers inscrits est composé à 29 % de femmes et à 5 % de communautés culturelles et d'autochtones.

Au plan global, on note une hausse de 20 % de l'achalandage au niveau des activités de formation par rapport à l'exercice précédent. Cette hausse est attribuable tout particulièrement à une plus grande présence de la clientèle de la Direction des activités et de la formation sur mesure. Cette augmentation de l'achalandage amène un impact important sur les capacités logistiques et organisationnelles de l'École, et nous obligera à revoir nos besoins, entre autres, au niveau des espaces de formation.

Pour les formations du domaine de la patrouille-gendarmerie, on constate une hausse de 24 % des activités attribuable aux cours en lien avec les épreuves de coordination des mouvements et la formation de nouveaux agents évaluateurs qui assurent la détection de l'alcool et des drogues. Les activités de contrôle de foule, d'intervention tactique et d'alcootest ont aussi influencé cette hausse.

On constate également une hausse des activités au niveau du programme de formation initiale en enquête policière de 6 %. Pour ce qui est du perfectionnement professionnel en enquête policière, grâce à l'offre de nouveaux cours répondant à des besoins spécifiques des organisations policières, par exemple les cours *Introduction à la surveillance physique locale* et *Formation en normes professionnelles*, on note une augmentation de l'ordre de 21 %.

Pour l'ensemble de la clientèle du perfectionnement professionnel, la proportion de femmes se situe à 35 % comparativement à 21 % en 2010-2011.

Les programmes de la Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM) ont connu une hausse importante de 72 %, entre autres, au niveau des programmes de formation initiale. Ceci s'explique par l'obligation pour les candidats recrutés par leur employeur de réussir le programme qui leur est spécifiquement destiné. La DAFM peut maintenant compter sur une clientèle récurrente qui fréquente l'École selon les ressources financières et les disponibilités d'embauche qui leur sont consenties par la direction de leur organisation ou leur ministère en autorité. Ce partenariat existe auprès de différents organismes dont la Direction générale des services correctionnels et la Direction de la sécurité dans les palais de justice du ministère de la Sécurité publique, du Contrôle routier Québec relevant de la Société de l'assurance automobile du Québec, de la Société de transport de Montréal et de l'Agence métropolitaine de transport.

La clientèle des corps de police autochtones a manifesté son intérêt pour le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. De plus, afin de répondre à certaines demandes particulières, le ministère de la Sécurité publique a demandé à l'École d'offrir le programme de formation destiné aux constables spéciaux autochtones. On constate que les corps de police autochtones manifestent de plus en plus d'intérêt à maintenir les compétences des policiers actifs. En ce sens, une augmentation des activités de formation en perfectionnement professionnel dans le domaine de la sécurité routière a été notée.

Affaires gouvernementales

Plans d'action gouvernementaux et préoccupations sociales

Une attention toute particulière a été accordée par nos développeurs à l'intégration des plans d'action gouvernementaux et des préoccupations sociales dans les formations tant du perfectionnement professionnel que du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Par ailleurs, un web-documentaire interactif sur l'intervention policière auprès de gens en crise ou ayant une problématique de santé mentale a été développé en collaboration avec plusieurs corps de police. Cet outil permettra de former un grand nombre de clientèles, que ce soit les étudiants en techniques policières, les aspirants policiers ou encore les policiers actifs.

Actualité 2011-2012

Invitée à participer à la Commission des institutions sur les consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 46, Loi concernant les enquêtes policières indépendantes, la directrice générale de l'École y a présenté l'itinéraire de formation policière d'un enquêteur au Québec.

Au cours de l'année 2011-2012, deux opérations policières qui se sont déroulées au centre-ville de Montréal se sont soldées par le décès d'individus. Dans les deux cas, les policiers tentaient de maîtriser un homme en délire, armé d'un couteau, et qui aurait été menaçant à leur endroit. Le ministre a mandaté l'École pour qu'elle produise un état de situation sur la formation en lien avec une intervention policière auprès d'une personne atteinte de problématique de santé mentale requérant l'usage de la force, et qu'elle évalue la pertinence de l'enrichir, au besoin, dans l'attente des conclusions de l'enquête.

Le décès d'un policier lors d'une interception en matière de sécurité routière a amené l'École à s'assurer de la pertinence des activités de formation en matière d'interception véhiculaire.

D'autres incidents survenus au cours de l'année impliquant des véhicules de patrouille nous permettent de constater l'importance de poursuivre l'enrichissement de nos formations dans ce domaine.

L'actualité policière nous a rappelé à maintes reprises le besoin au Québec d'augmenter le nombre d'agents évaluateurs actifs qui sont en mesure de détecter les personnes conduisant sous l'effet de drogue ou d'alcool.

Administration

Affaires budgétaires

Le conseil d'administration a donné son aval pour le développement d'un pavillon qui permettra de répondre aux besoins croissants de sites de formation.

Deux résolutions touchant les finances ont été approuvées par le conseil d'administration. Une concerne un régime d'emprunt. La seconde touche la désignation de représentants et la détermination de leurs pouvoirs de gestion du compte et des emprunts.

Rappelons que l'École applique les mesures gouvernementales prévues dans sa *Politique de réduction des dépenses*. La cible de réduction prévue au 30 juin 2014 a d'ailleurs été établie à 665 700 $. Soulignons que l'École contribue aux efforts de compressions gouvernementales par un sous-financement récurrent de la subvention de son loyer. Elle maintient ses activités grâce à une saine gestion ainsi que par l'intégration de nouvelles clientèles.

Hébergement

On constate une hausse au niveau du nombre de journées d'hébergement à l'École. L'École a eu recours aux services des hôtels de la région pour combler ses besoins dans une proportion de 97 % supérieure à l'année précédente, soit un total de 1 515 chambres comparativement à 768 en 2010-2011.

À l'international

L'École a accueilli 10 délégations étrangères au cours de l'exercice en provenance de l'Europe, de l'Afrique et des Amériques.

Enjeux de l'exercice 2011-2012

La *Planification stratégique 2008-2012* a permis de dégager les principaux enjeux de l'École :

1. Le maintien et le développement de la professionnalisation du personnel policier;
2. L'intégration de nouvelles clientèles;
3. La mobilisation de notre personnel et l'efficacité de la gestion de nos ressources.

Faits saillants de l'exercice 2011-2012

Institution unique au Québec vouée à la formation du personnel policier, l'École assure la qualité, la cohérence et la pertinence de la formation policière québécoise. Elle constitue un lieu privilégié de réflexions et d'échanges d'expertise en matière de formation policière. De plus, l'École joue un rôle de premier plan et fait office de modèle à l'échelle internationale grâce au caractère novateur de ses approches, à l'organisation pédagogique de ses programmes et à la qualité de son personnel et de ses infrastructures. Enfin, depuis quelques années, l'École diversifie son offre de formation et dessert de nouvelles clientèles liées à la sécurité publique.

L'École définit ses priorités, guide ses actions quotidiennes et oriente ses interventions notamment avec comme prémisse la continuité et la synergie de ses partenariats, et ce, à tous les niveaux.

Aux étapes importantes de nos processus d'affaires, la consultation et la validation auprès de nos clients et partenaires font partie de nos pratiques.

Affaires institutionnelles

Consultations

Dès juin 2011, l'École nationale de police du Québec s'est engagée dans la première phase du processus d'élaboration de sa planification stratégique 2012-2016 : celle de l'analyse des environnements interne et externe. Nous adjoignant les services d'un consultant spécialisé dans le domaine pour soutenir cette importante étape, nous nous sommes lancés dans un exercice de consultation sans précédent. Du personnel et des instances syndicales de l'École au ministère de la Sécurité publique, en passant par les corps de police, les associations policières, le réseau collégial, les universités, les aspirants policiers et les autres partenaires de la sécurité publique, tous ont eu l'occasion de s'exprimer sur des questions jugées déterminantes pour que nos choix stratégiques soient des plus éclairés. La quantité certes, mais surtout la qualité des informations recueillies tant par voie électronique que par l'entremise des rencontres, témoignent du sérieux accordé de toutes parts à la démarche. La nouvelle planification stratégique a été approuvée par le conseil d'administration en juin 2012.

Dans la foulée de l'élaboration de la *Planification stratégique 2012-2016*, l'École a revu son image de marque afin de traduire la nouvelle vision de l'École, ses valeurs et ses orientations.

Étant donné la valeur ajoutée et la grande participation des partenaires policiers à l'exercice de priorisation de projets liés à la formation en 2010-2011, l'exercice a été reconduit en 2011-2012 auprès du Comité consultatif clients élargi. Une rencontre de travail préparatoire avait d'abord permis de faire une mise à jour de l'inventaire des cours existants dans les services de police, des expertises pouvant être mises à contribution et des clientèles potentielles.

Partenariats

L'École et le Centre canadien de recherches policières ont établi un partenariat afin de traduire en français et de diffuser des textes d'intérêt pour la communauté policière francophone. Les premiers textes traduits proviennent de l'infolettre du *Force Science Institute*, du Centre de recherche et d'excellence en emploi de la force de Minnesota State University – Mankato, et portent sur l'emploi de la force. L'École les rend disponibles sur le portail du Carrefour de l'information et du savoir (CIS) dans sa collection « Police et sécurité » accessible à tous.

En vue de se soutenir en matière d'enseignement, de recherche et de prestation de divers programmes de formation, le Collège canadien de police de la Gendarmerie royale du Canada et l'École nationale de police du Québec ont signé une entente de collaboration relative à la formation policière. Poursuivant l'objectif d'établir de meilleures pratiques dans les domaines de l'intervention et de la formation policière, cette entente favorise les échanges de formateurs entre les deux institutions, l'organisation en partenariat de colloques, séminaires, ateliers, etc., le développement de programmes d'études ou de cours conjoints, et le partage de l'offre de formation d'un campus à l'autre.

Le 8 décembre 2011, l'École et l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) ont procédé à la signature du renouvellement de l'entente financière qui établit les obligations financières de l'UQTR envers l'École sur le plan des coûts de formation. Depuis 2004, les deux institutions collaborent, à titre de maîtres d'œuvre, dans la mise en place d'une offre de programmes en sécurité publique composée d'un baccalauréat en sécurité publique, de quatre certificats, ainsi que d'un microprogramme en gestion pour les chefs de service de la Direction générale de la protection de la faune. Au-delà de l'offre de programmes de formation, ce partenariat permet de travailler à la valorisation de la fonction policière, de contribuer positivement à l'image de la profession, de pousser toujours plus loin la richesse de la complémentarité des deux institutions en vue de développer et mettre à jour les savoirs policiers ainsi que de réitérer l'importance de la formation universitaire pour soutenir le développement professionnel.

L'UQTR et l'École travaillent de concert à la création à l'UQTR d'un programme d'études de premier cycle en chimie avec profil en criminalistique dont le démarrage est prévu pour l'automne 2012. L'École collaborera au développement de quelques cours de façon à ce que les étudiants en criminalistique connaissent bien les mandats et les activités des policiers avec lesquels ils auront à collaborer, principalement les policiers-enquêteurs et les techniciens en analyse de scènes de crime.

Un partenariat a été établi avec le Cégep de Trois-Rivières et le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick dans le cadre d'une étude qui a pour objectif de mieux préparer les policiers à travailler dans les milieux multiethniques. Le projet se situe dans une optique de continuité de formation entre l'enseignement collégial et la formation offerte par l'École. Plusieurs étapes du projet qui se déroulera au cours du prochain exercice ont été franchies en cours d'année dont : la rédaction de la demande de subvention comprenant des précisions sur le transfert d'expertise et les demandes budgétaires, la planification des étapes du projet et de l'implication des ressources chez les différents partenaires. Un financement du Programme structurant de partage et de renforcement de l'expertise des collèges et cégeps canadiens en enseignement professionnel et technique dispensé en français (PRÉCEPT-F) du Réseau des cégeps et des collèges francophones du Canada a été obtenu pour ce projet.

Outils informationnels

L'École a procédé à l'acquisition de deux nouveaux simulateurs de tir. L'installation et les tests ont été faits afin de pouvoir intégrer ces équipements dans le nouveau programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Le déploiement du Système de gestion du temps (SGT) a eu lieu le 27 octobre 2011. Ce nouvel outil Web est utilisé par les employés de l'École réguliers, occasionnels et en prêt de service afin de faciliter la déclaration des exceptions ou des horaires pour le traitement de la paie. Plusieurs séances d'information ont été tenues afin de familiariser les employés à l'utilisation de ce nouveau logiciel.

L'implantation du portail EnCampus a été faite dans les équipes internes. Ce portail permet de gérer les horaires et de les rendre accessibles aux équipes de formation et aux étudiants. De plus, en étant en lien avec le système de gestion des apprentissages Moodle, le portail permet aux étudiants, par exemple, d'avoir accès à la documentation d'une formation donnée.

L'École a fait l'acquisition d'un numériseur et a procédé à la numérisation d'une partie des dossiers scolaires. Dorénavant, les dossiers scolaires seront donc disponibles en version électronique.

Afin de diminuer les frais de déplacement et d'accroître l'efficacité des réunions, l'École utilise le système de vidéoconférence WebEx. À cet effet, 40 vidéoconférences ont été tenues au cours de l'exercice.

Événements spéciaux

Du 28 au 31 août 2011, l'École était l'hôte du **Colloque international sur l'intervention policière en situation de crise**. Sous le thème « Partager nos pratiques et préparer l'avenir », ce colloque organisé par l'École a réuni quelque 160 spécialistes en intervention policière lors de situations de crise provenant de 6 pays (Belgique, Canada, États-Unis, France, Israël et Suisse).

Du 12 au 14 octobre 2011, l'École accueillait le **2e colloque sur la cybercriminalité** organisé par FRANCOPOL et l'Association francophone des spécialistes en investigation numérique (AFSIN). Cette édition avait pour thème « L'action concertée face à la cybercriminalité – Un incontournable dans la francophonie ». Les quelque 250 personnes qui ont assisté au colloque FRANCOPOL sur la cybercriminalité ont pu acquérir de nouvelles connaissances sur le sujet grâce aux conférences et ateliers qui ont été présentés sur le cybercrime, ses aspects juridiques et sociaux, les nouvelles tendances de la cybercriminalité, le piratage informatique, le développement d'une « science criminalistique », ainsi que plusieurs autres sujets.

Formation policière

L'École a diffusé son plan d'action découlant du rapport de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) sur l'emploi de la force avec le personnel comédien. Ce plan d'action a été créé à la suite d'un avis pédagogique sur les enjeux associés aux modalités d'intégration de l'emploi de la force dans la formation policière, en tenant en compte des recommandations de la CSST et des préoccupations soulevées lors d'une analyse interne.

Le nouveau programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a été présenté et accepté par toutes les instances de l'École. Dans le cadre de la révision du programme, l'École a développé un nombre important de nouvelles activités qui s'intègrent désormais à l'itinéraire de formation. Parmi celles-ci, on retrouve notamment des activités en présence et en ligne sur les épreuves de coordination des mouvements (ECM), l'ensemble du corpus tactique incluant le tireur actif, le contrôle de périmètre, l'interception à risque élevé, la poursuite et les techniques d'immobilisation provoquée (TIP), des plateaux où les thématiques sociales sont abordées et des activités de formation intégrant le simulateur de conduite.

Le 26 octobre 2011, une trentaine de personnes affectées au secteur formation de leur corps de police ont participé à une journée d'information sur l'offre de formation de perfectionnement professionnel et le fonctionnement du Registrariat et du Carrefour de l'information et du savoir (CIS). Une douzaine de corps de police étaient représentés. Cet exercice d'information a permis aux participants de mieux connaître les produits et services offerts par l'École et d'échanger sur leurs préoccupations et leurs besoins.

Le 28 novembre 2011, l'École conviait les journalistes à son circuit routier afin de leur présenter deux pilotes professionnels récemment intégrés au sein de son équipe d'instructeurs en conduite de véhicules d'urgence. La venue de ces nouveaux instructeurs s'intègre dans un processus de diversification de la formation en conduite de véhicule de police. L'École augmentera le nombre d'heures de formation dans cette discipline et enrichira cette formation d'éléments de prise de décision, de gestion du stress et de jugement lors de déplacements d'urgence et de poursuites policières grâce, entre autres, à l'acquisition récente de deux simulateurs de conduite.

Dans sa volonté de rapprocher la prestation de service des corps de police, l'École favorise la formation hors établissement. Ainsi, la formation sur l'appareil de mesure du taux d'alcool DataMaster DMT-C qui se donne habituellement sur le campus a été offerte hors établissement. Pour ce faire, nous avons dû déplacer nos équipements à Saint-Jean-sur-Richelieu afin de reconstruire un laboratoire.

Le Comité provincial sur les disparitions et enlèvements au Québec a été mandaté pour développer un guide qui indiquerait à chacun des intervenants leur implication lors de tels événements. Pour que le plus grand nombre de policiers puissent recevoir une formation à cet effet, l'École a apporté son soutien au niveau de la diffusion d'une formation en ligne. Un quiz sur le contenu du guide est maintenant disponible sur le système de gestion des apprentissages Moodle permettant à chaque policier de vérifier ses connaissances à cet effet.

Nouvelles formations

En ayant toujours comme objectif de perfectionner les policiers en exercice, l'École a ajouté de nouvelles formations à son calendrier des cours.

Une ***Formation en normes professionnelles*** (ENQ-0048) a été offerte pour la première fois par l'École. D'une durée de cinq jours, cette formation s'adresse à des enquêteurs. Elle permet au nouveau spécialiste de distinguer le rôle spécifique de l'enquêteur en normes professionnelles, d'analyser un dossier, de recommander les mesures administratives, d'élaborer le plan d'enquête, de rencontrer les plaignants, témoins, cités et suspects, de rédiger le rapport d'enquête et de tenir compte des aspects psychologiques au moment d'enquêtes en matière de normes professionnelles. Fruit d'une collaboration entre l'École, la Sûreté du Québec, le Service de police de la Ville de Montréal, le Service de police de la Ville de Québec et la police militaire des Forces canadiennes, cette formation sera inscrite au calendrier des cours 2012-2013 de l'École. Cette formation représente la concrétisation d'une des recommandations de la Table provinciale en normes professionnelles, soit une formation unique et spécifique offerte à tous les corps de police du Québec.

L'École a apporté des modifications au cours ***Enquête sur les délits informatiques*** (ENQ-2026). Même si le cours est encore sous l'égide de l'École Polytechnique de l'Université de Montréal, il n'est plus associé à des crédits universitaires. Il n'est donc plus nécessaire pour l'étudiant qui désire s'inscrire à ce cours d'être admis au baccalauréat en sécurité publique ou au certificat en enquête. Le nombre d'heures de travaux obligatoires hors cours est maintenant nul.

Après avoir fait le constat que les services de police devaient faire de plus en plus de filatures « maison », l'École s'est associée à la Sûreté du Québec pour offrir la formation ***Introduction à la surveillance physique locale*** (ENQ-0046) à toutes les organisations policières.

À la demande des services de police, le volet gestion des informateurs a été extrait du cours Méthodes et techniques avancées d'enquête. La formation ***Gestion des informateurs*** (ENQ-1024) a donc été spécifiquement développée pour répondre au besoin identifié.

Au niveau de la formation universitaire en gestion, de nouveaux cours ont été développés. Les cours ***Supervision de patrouille*** (PPU-1039) et ***Relations de travail dans les organisations policières*** (PPU-1041) sont maintenant intégrés au calendrier de formation. Du côté de la formation universitaire en enquête, le cours ***Enquête sur les drogues, la contrebande et les mœurs*** (CRI-1018) a été revu afin de pouvoir l'offrir en 10 jours plutôt que 15, passant ainsi de 6 à 3 crédits universitaires.

À la suite de l'événement survenu en 2006 au Collège Dawson et aux recommandations formulées par le coroner, le Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (SCCPEF) a été mandaté pour formuler des recommandations en regard de l'utilisation des armes longues par les policiers québécois dans le cadre de l'exercice de leur fonction. Les membres SCCPEF en sont arrivés à la conclusion que, muni d'une arme de support, le policier-patrouilleur premier intervenant peut plus efficacement œuvrer à contenir ou à neutraliser une menace lors d'une intervention spontanée à risque. Pour appuyer cette recommandation, les formations ***Arme de support – Calibre .223*** s'adressant à l'utilisateur, au moniteur et à l'instructeur ont été développées et offertes au cours de l'exercice.

À la demande de la Sûreté du Québec, District 04 de la Mauricie–Centre-du-Québec, un projet pilote a été mis en place afin d'offrir les cours du Certificat en intervention policière selon un horaire s'agençant aux quarts de travail. Comme le projet pilote a été concluant, il s'agit maintenant d'une nouvelle offre au calendrier des cours.

Service à la clientèle

Notamment dans le but d'accroître sa part de marché dans le domaine de la sécurité publique et de consolider sa clientèle policière actuelle, le Centre d'appréciation du personnel de la police de l'École, mieux connu sous l'acronyme CAPP, a revu cette année sa stratégie de marketing et son image de marque. C'est ainsi que le CAPP est devenu le **Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles**, le **CECAP.** Par ce nouveau nom, le CECAP souhaite se définir davantage par sa mission. En plus de revoir ses outils promotionnels, le CECAP a tenu cette année un kiosque au Colloque de l'Association des directeurs de police du Québec afin de faire connaître sa nouvelle image et de poursuivre son démarchage.

Dans le cadre de diverses formations données à l'École, les participants doivent consulter les banques de données du réseau du Centre de renseignements policiers du Québec (CRPQ). C'est pourquoi, au cours de l'hiver, des représentants de la Sûreté du Québec et de l'École se sont rencontrés afin de procéder à la mise à jour de la **certification du CRPQ**. Le CRPQ a alors procédé à l'analyse des renseignements fournis pour déterminer si le réseau de l'École était conforme aux règles du Manuel des politiques et des procédures du CRPQ. La dernière étape consistait en une visite des représentants du CRPQ. Le CRPQ a confirmé que les installations de l'École respectent les normes édictées en ce qui concerne le fonctionnement et l'utilisation du réseau et nous a transmis le protocole d'entente signé ainsi qu'un *Certificat du réseau du Centre de renseignements policiers du Québec* dont la période de validité est de deux ans.

L'École a révisé de façon importante son plan de mesures d'urgence afin d'y intégrer un volet barricadement en cas de menace impliquant un ou des tireurs actifs. Le tout sera opérationnalisé au cours du prochain exercice.

Une nouvelle procédure d'habillement a été mise en place pour permettre aux aspirants policiers de revêtir leur uniforme dès leur première journée au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Les mesures qui étaient prises auparavant au cours de la première semaine de formation le sont maintenant lors du test TAP-ENPQ préalable à leur admission à l'École.

Infrastructures

Pour permettre à l'École de répondre aux besoins croissants d'espaces de formation, le conseil d'administration a donné son aval pour la poursuite du processus d'approbation du développement d'un nouveau pavillon. Sous réserve des autorisations requises, le pavillon R abritera une salle d'audience, une salle multifonctionnelle de tir rapproché, une salle pour un simulateur de conduite, un dojo, un plateau de simulation pour les clientèles de la sécurité publique, un plateau de simulation en matière de police judiciaire et des salles de classe. Ce nouveau pavillon, qui remplacera le pavillon Marguerite-D'Youville dont la structure démontre des signes d'affaiblissement comportant des risques d'effondrement, permettra également d'offrir de nouvelles aires de stationnement ainsi qu'un espace vert.

Des travaux pour remplacer toutes les fenêtres de l'aile E ont été faits. La toiture de cette même aile a également été remplacée.

La croissance enregistrée au cours de l'année au niveau de la formation sur mesure pour l'utilisation du circuit routier a exigé que l'École ait recours à un circuit temporaire. Celui-ci a été aménagé au parc portuaire de Bécancour.

Recherches

En novembre 2011, en collaboration avec l'équipe de la professeure Nicole Gallant de l'Institut national de recherche scientifique (INRS), le dernier rapport réalisé dans le cadre de l'*Étude sur l'insertion professionnelle des policiers des générations X et Y* a été déposé. Ce rapport porte sur les difficultés d'insertion des jeunes recrues dans la police au Québec.

En collaboration avec l'équipe de la professeure Christine Hall, l'École a participé à l'étude RESTRAINT sur l'incidence de risque de l'emploi de la force qui est financée par le Centre canadien de recherches policières. L'étude RESTRAINT (Risque de dÉcès des SujeTs qui Résistent : évAluation de l'Incidence et de la Nature d'incidents Terminaux) vise à documenter et quantifier les cas significatifs d'emploi de la force par les policiers sur un territoire donné, durant une période prédéterminée. On recueille les données quant à l'intervention des policiers, puis des éventuelles interventions des ambulanciers, de l'urgence d'un centre hospitalier, voire du coroner. Jusqu'à maintenant, l'étude a recueilli des données à Calgary (AB), Victoria et banlieue (CB) et San Diego (CA, USA). Après les cueillettes au Québec, on projette de recueillir notamment à Halifax (NE). L'École s'est impliquée dans le volet québécois de cette étude, notamment en révisant et modifiant le protocole de recherche pour qu'il reflète la réalité québécoise d'accès à l'information et soit acceptable auprès des divers comités d'éthique à la recherche (CER) des centres hospitaliers visés. Elle agit également comme point de chute et de liaison entre l'équipe de chercheurs située à Victoria (CB) et la Ville de Québec où la première phase québécoise de cette étude se déroule. Depuis le début de l'opération terrain à Québec, le rôle de l'École se limite à une veille et à des réponses ponctuelles aux besoins des chercheurs de Victoria. Bien que l'équipe prévoit entreprendre la même démarche de cueillette à Montréal, les jalons d'accès à l'information et de présentation aux CERs de Montréal demanderont moins d'intervention de l'École puisque les démarches effectuées pour Québec peuvent être transposées.

Dans le cadre du Colloque international sur l'intervention policière en situation de crise, l'École a présenté une affiche scientifique développée conjointement par l'expert-conseil en emploi de la force de l'École et des chercheurs externes démontrant les étapes de la reconstitution de l'événement Villanueva. Cette démarche est une première au Canada.

Participation à l'étude pancanadienne des écoles de police, en collaboration avec le Conseil sectoriel de la police concernant les « Tâches des constables » (*Constable Tasks List*). Cette étude avait pour but d'identifier les tâches de base qu'un aspirant devait connaître à sa sortie de l'école. Ce projet a permis de positionner le niveau de la formation policière québécoise (le diplôme d'études collégiales et le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie) sur le plan canadien par rapport aux autres écoles de police.

Activités et formation sur mesure

Formation sur mesure

Le programme d'intégration à la fonction des **agents des services correctionnels** a été légèrement revu. Des éléments ont été ajoutés, soit un séminaire sur le comportement éthique des agents des services correctionnels, des mises en situation sur l'application des pouvoirs d'arrestation, un séminaire sur la rédaction de rapport ainsi qu'une simulation sur l'utilisation du poivre de cayenne en milieu carcéral. L'apprentissage en milieu de travail a eu pour effet de réduire la formation de 7 à 5 jours.

Cette année, à la demande de la **Direction générale des services correctionnels**, nous avons repris la formation sur les pouvoirs d'arrestation destinée aux agents actuellement en exercice. Cette activité étalée sur cinq jours comprend une revue des dispositions de la loi qui confère aux agents leur pouvoir d'arrestation ainsi que les infractions les plus courantes rencontrées lors de leurs interventions auprès des visiteurs ou des intrus. Le programme comprend aussi des éléments sur la communication tactique, le processus méthodique de travail des agents ainsi que des scénarios portant les pouvoirs d'arrestation.

La **Commission de la construction du Québec** a aussi fait appel aux services de la Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM) afin de soutenir ses inspecteurs dans les tâches qu'ils doivent assumer sur les sites de construction. Une formation de trois jours portant sur les techniques d'entrevue et la gestion des comportements agressifs a été élaborée et offerte.

La **Société de transport de Montréal** (STM) poursuit son partenariat avec la DAFM. Outre le programme de formation initiale qui a été maintenu, un programme d'actualisation des compétences professionnelles des inspecteurs en poste a été élaboré. Le programme développé tient compte des orientations de la STM ainsi que des difficultés rencontrées par le personnel dans l'exécution de leurs tâches. Cette formation de cinq semaines a la particularité d'être offerte hors établissement dans des locaux aménagés par l'employeur à Montréal.

L'**Agence métropolitaine de transport** a aussi demandé à l'École de procéder au développement et à la mise en place d'un programme de formation destiné aux inspecteurs qui interviennent dans les gares et les trains de banlieue. Pour réaliser ce mandat, la DAFM a procédé à une analyse de la situation de travail ainsi qu'à l'élaboration des compétences spécifiques associées à cette fonction de travail. La formation a été donnée à un premier groupe en juin dernier. Le programme de cinq semaines a été offert en partie sur trois sites, soit : à l'École, dans des gares de banlieue et à la gare centrale à Montréal.

Formation autochtone

Les corps de police autochtones ont poursuivi leur développement en diversifiant leurs demandes de formation. La mise à jour des compétences s'est faite autant dans les domaines de l'emploi de la force que de la sécurité routière. Un grand nombre d'activités de formation ont été offertes à l'extérieur du site de l'École et dans les communautés. L'École, dans le cadre du colloque annuel organisé par l'Association des chefs de police des Premières Nations du Québec et le ministère de la Sécurité publique, a offert un séminaire sur l'Évaluation du risque associé à une intervention dynamique.

En partenariat avec l'Université de Sherbrooke, un groupe de policiers autochtones francophones a été constitué pour le Certificat en gestion des organisations. Ce certificat est exclusif à la clientèle provenant des Premières Nations et est adapté au contexte particulier des gestionnaires de corps de police autochtones.

Échanges d'expertise aux plans national et international

En collaboration avec le Bureau international du droit des enfants, l'École a élaboré et offert une **formation aux instructeurs de la police et de la gendarmerie congolaise**. Cette formation a eu lieu à Brazzaville en République du Congo en novembre 2011.

Dans le cadre des activités de FRANCOPOL, la première rencontre du Comité technique sur le droit des enfants a eu lieu à Paris le 21 juin 2012. L'objectif de cette rencontre était de réunir des spécialistes et de leur permettre de travailler en collaboration pour la mise en place d'un module de formation commun relatif à « **l'audition de l'enfant victime** ». Cette réunion de travail a permis de définir une stratégie assurant un travail efficace, mais aussi des pistes de financement pérennes. La finalité est d'harmoniser ce type de formation dans l'espace francophone auprès des professionnels dans le domaine, et de diffuser ce module en ligne. L'objectif est aussi de faire une formation « volante » offerte aux pays du Sud.

L'École a participé les 11 et 12 avril 2012 au Colloque FRANCOPOL zone Caraïbes, à Port-au-Prince en Haïti. Ce colloque, qui avait pour thème « **La formation policière au service de la démocratie** », a rassemblé plus d'une centaine de personnes en provenance du Bénin, du Burkina Faso, du Cameroun, du Canada, de France, d'Haïti, du Sénégal et de Tunisie. Les conférences ont permis d'aborder des thématiques liées à l'approche par compétences, à la gestion démocratique des foules, aux paramètres sociologiques et psychologiques de l'insécurité, ainsi qu'aux réformes des systèmes de sécurité. De plus, les participants ont été conviés à l'inauguration officielle de l'Académie nationale provisoire de la Police nationale d'Haïti qui accueillera bientôt des gestionnaires pour des formations de courte et de moyenne durée.

FRANCOPOL – Réseau international francophone de formation policière

Afin de faciliter les échanges outre-mer, le réseau FRANCOPOL, dont la mission est de favoriser la mise en commun des meilleures pratiques, des recherches et des réflexions en matière de formation et d'expertise policière au sein de la francophonie, a favorisé la création d'un thésaurus. Il s'agit d'un répertoire documentaire qui contient l'ensemble des termes acceptés dans la francophonie pour définir un concept, ainsi que les relations entre les concepts et leur contexte d'utilisation. Ce nouvel outil verra le jour grâce au soutien financier de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF). L'utilisation du thésaurus dans le portail du Carrefour de l'information et du savoir (CIS) permettra un repérage plus facile des documents et un partage plus efficace. Par conséquent, le thésaurus constituera un excellent outil de communication lors de travaux de recherche collaboratifs pour s'assurer d'une bonne cohérence du vocabulaire.

En décembre 2011, grâce au soutien de l'OIF, l'École a accueilli M. Roland Zongo, commissaire de police et chef de l'informatique de la Police nationale du Burkina Faso, et superrépondant CFIS pour l'Afrique. Rappelons que le CIS devient le Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir (CFIS) dans FRANCOPOL. C'est donc à titre de superrépondant CFIS pour l'Afrique que monsieur Zongo a participé à une formation à l'École sur le fonctionnement du portail et l'alimentation du thésaurus à l'aide des termes spécifiques à l'Afrique. Monsieur Zongo pourra ultérieurement former les membres africains afin que ceux-ci puissent déposer leurs documents vedettes dans le CFIS et utiliser de façon optimale cette plateforme informatique.

Finalement, l'École continue d'assurer son implication au sein de FRANCOPOL, particulièrement au niveau de la trésorerie, du soutien technologique ainsi que comme organisateur de plusieurs activités du réseau.

Résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles

La *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* http://www.enpq.qc.ca/pdf/Decl_serv_cit.pdf fait état de la mission, des valeurs, des services offerts, des différentes clientèles avec lesquelles elle traite, ainsi que des engagements rattachés à chacune de ces clientèles.

Afin de permettre le suivi au niveau de la déclaration de services aux citoyens, l'École a arrimé chacun des engagements qui y figurent à un indicateur de la *Planification stratégique 2008-2012* (voir la reddition de comptes aux pages qui suivent). En voici quelques exemples :

Engagement	Indicateur*
➢ L'École s'engage auprès de l'étudiant à : o Offrir un lieu et des équipements propices à l'apprentissage	N° 30 *Pourcentage de réalisation des activités de développement et de mise à niveau des infrastructures selon les échéanciers établis*
➢ L'École s'engage auprès de l'ensemble de ses clientèles à : o Donner un service de qualité	N° 21 *Taux de satisfaction des clientèles cibles*
➢ L'École s'engage auprès du partenaire à : o Collaborer avec les acteurs du milieu	N° 9 *Nombre d'activités d'échange d'expertise entre l'École et les acteurs nationaux et internationaux*

* La liste des indicateurs est disponible sur le site de l'École http://www.enpq.qc.ca/pdf/PlanifStrategique2008-2012_abreg.pdf dans la *Planification stratégique 2008-2012 – Version abrégée*.

Résultats

L'École s'engage à fournir une réponse à l'intérieur de trois jours ouvrables ou, s'il est impossible de respecter ce délai, d'en informer le demandeur par un accusé de réception et, au besoin, de convenir avec lui d'un délai de réponse. Une vérification effectuée à l'interne, auprès d'un échantillonnage aléatoire de demandes reçues, a révélé que le délai moyen de réponse aux demandes écrites de la clientèle se situait à 1,7 jour ouvrable en 2011-2012, comparativement à 2 jours ouvrables en 2010-2011.

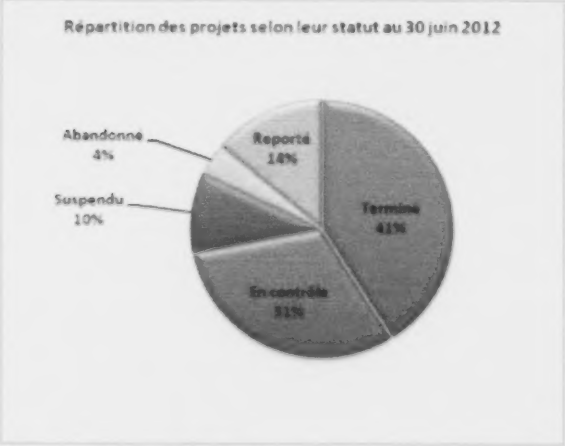
De plus, l'École a procédé à 535 sondages auprès de ses clients au cours de l'exercice. L'évaluation proportionnelle de la satisfaction de toutes les clientèles de l'École au niveau des enseignements, des installations et des services connexes mis à leur disposition a permis de dégager un taux de satisfaction global de 87 % pour l'année 2011-2012.

Planification stratégique 2008-2012
Présentation des résultats

La *Planification stratégique 2008-2012* est construite autour de trois grandes orientations. L'École déploie ses objectifs spécifiques en actions concrètes auxquelles elle rattache des indicateurs pertinents et des cibles réalistes. En évaluant ponctuellement le rendement des actions qu'elle privilégie, l'École, puisqu'elle s'est affairée à arrimer l'ensemble des éléments composant sa planification stratégique, est en mesure de constater son évolution, à court, à moyen et à long terme, vers l'atteinte de ses objectifs spécifiques. C'est précisément cette évolution qui fait l'objet d'une reddition de comptes dans le présent rapport annuel de gestion.

Cette section présente les résultats de l'École nationale de police du Québec pour l'année 2011-2012 en fonction des cibles fixées pour chacun des indicateurs liés à ses objectifs spécifiques. Les indicateurs et cibles, pour la plupart quantitatifs, sont soit liés aux activités récurrentes, soit aux activités de développement organisationnel, c'est-à-dire aux projets. Il est à noter que dans le but de s'arrimer au ministère de la Sécurité publique et de finaliser son plan stratégique entamé en 2008, **l'École a prolongé l'an dernier sa planification stratégique jusqu'en 2012. Ainsi, certains indicateurs ont dû être modifiés afin d'être cohérents avec l'évolution des dossiers de l'École pour la période couverte.**

En 2001, l'École a adopté l'approche par gestion de projets, approche qui consiste notamment à déterminer annuellement les projets constituant le portefeuille de projets, selon une démarche de priorisation multicritères où l'alignement stratégique occupe une place centrale. Ces derniers sont par la suite classifiés selon leur degré d'urgence et d'importance. Les projets classés « Priorité 1 » se doivent d'être amorcés rapidement, c'est-à-dire avant la fin du premier semestre, tandis que ceux classés « Priorité 2 » peuvent débuter plus tardivement. Par ailleurs, qu'ils soient dits « Priorité 1 » ou « Priorité 2 », certains projets du portefeuille revêtent une importance supérieure aux autres. L'École attribue à ces projets incontournables, souvent de grande envergure, la mention « TOP ».



En 2011-2012, 51 projets étaient inscrits au portefeuille. La spécificité de celui-ci réside tant dans sa rigueur que dans sa capacité d'évoluer en fonction des environnements interne et externe tout en maintenant le cap sur la planification stratégique. En d'autres termes, l'approche par gestion de projets offre à l'École tant la rigueur que la flexibilité nécessaires pour atteindre ses objectifs. Les suivis réguliers permettent à l'École d'avoir une vision juste de l'avancement de ses projets et l'amènent ainsi à réviser mensuellement le statut accordé à chacun de ceux-ci, lequel est attribué selon le niveau d'atteinte de la cible annuelle fixée par la planification initiale. Bien que l'École vise à ce que le plus grand nombre de projets atteignent les statuts « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de chaque exercice financier, le contexte ne le permet pas toujours. Ainsi, l'École peut choisir de reporter, de suspendre ou d'abandonner certains projets et, s'il y a lieu, d'en ajouter de nouveaux.

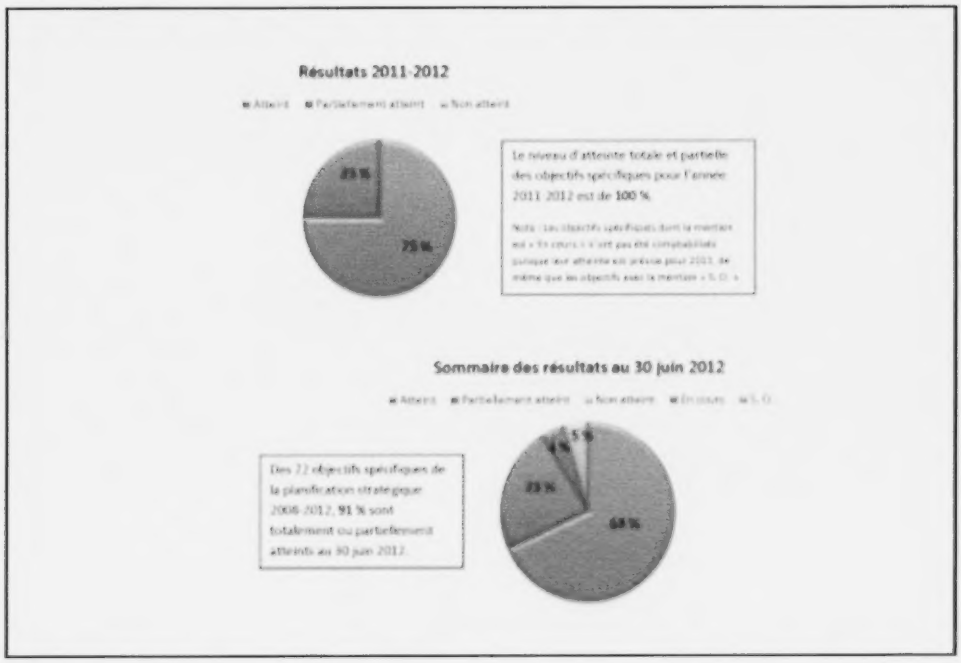
Légende des statuts :	
Terminé :	Le projet, dans son ensemble, est complété.
En contrôle :	Le projet se déroule comme prévu et des actions sont mises en place lorsque requises afin d'assurer la maîtrise du projet.
À surveiller :	Certains obstacles freinent la réalisation du projet et pourraient avoir des impacts sur la finalité de ce dernier si aucune action n'est entreprise.
Action requise :	Des actions doivent être entreprises afin de résoudre les problématiques rencontrées et assurer l'atteinte des objectifs du projet.
Reporté :	Le projet a été reporté à une date ultérieure connue.
Suspendu :	Le projet est arrêté temporairement jusqu'à ce qu'une décision ou une action soit entreprise relativement à la reprise ou à l'abandon du projet.
Abandonné :	Le projet a été définitivement abandonné.

Sommaire des résultats

OBJECTIFS		RÉSULTATS 2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	Référence
	ORIENTATION 1					
	ÉLABORER UNE OFFRE DE FORMATION EFFICACE, EFFICIENTE ET NOVATRICE EN COLLABORATION AVEC LES ACTEURS DU MILIEU					
1.1.1	**Améliorer et développer l'expertise pédagogique de l'École**	◖	⊙	⊙	◖	Page 48
1.2.1	**Répondre aux besoins de formation des corps de police**	◖	◖	●	◖	Page 50
1.2.2	**Maintenir à jour les activités de formation policière**	×	●	●	◖	Page 52
1.2.3	**Renforcer la collaboration avec les acteurs du milieu**	●	◖	◖	◖	Page 53
1.3.1	**Positionner l'École comme un partenaire stratégique en matière de recherche et d'expertise-conseil**	●	◖	●	●	Page 55
	ORIENTATION 2					
	PROMOUVOIR ET FOURNIR DES SERVICES ADAPTÉS AUX BESOINS					
2.1.1	Recentrer le positionnement de l'École sur le continuum de formation policière et renforcer son leadership	●	●	●	●	Page 57
2.1.2	Assurer des communications externes contribuant à la notoriété de l'École	●	×	●	●	Page 58
2.1.3	Positionner l'École dans le secteur de la sécurité	●	◖	●	●	Page 59
2.2.1	Promouvoir l'offre de formation	×	×	⊙	●	Page 61
2.2.2	Offrir de la formation hors établissement et en déconcentration	●	×	●	●	Page 62
2.3.1	Doter l'École d'une approche de développement de cours et de diffusion d'activités de formation intégrant les nouvelles technologies de l'information	⊙	⊙	⊙	●	Page 62
2.3.2	Offrir des services en ligne aux clientèles internes et externes	●	⊙	●	●	Page 63
2.4.1	Répondre aux besoins des clientèles	●	●	●	●	Page 64
2.4.2	Sensibiliser le personnel au service à la clientèle	●	●	●	●	Page 64
	ORIENTATION 3					
	ASSURER UNE SAINE GESTION ET LE DÉVELOPPEMENT DE NOS RESSOURCES					
3.1.1	Améliorer la qualité de vie au travail	●	◖	◖	◖	Page 65
3.1.2	Développer les ressources humaines	●	●	●	●	Page 67
3.2.1	Poursuivre la modernisation des ressources informationnelles utilisées pour la formation, la recherche et la gestion organisationnelle	×	×	●	●	Page 67
3.3.1	Offrir des cours et des programmes aux meilleurs coûts possibles	●	●	●	●	Page 68
3.3.2	Effectuer un suivi efficace de l'allocation des ressources	●	●	●	●	Page 68
3.3.3	Développer et mettre à niveau les infrastructures	●	●	●	S. O.	Page 69
3.4.1	Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre	⊙	⊙	⊙	⊙	Page 69
3.4.2	Appliquer les mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisition écoresponsable	◖	◖	●	●	Page 70

● Atteint ◖ Partiellement atteint × Non atteint ⊙ En cours

Sommaire des résultats



Éléments de présentation

Chacun des résultats est présenté en trois parties :

1. On présente l'orientation stratégique, l'axe d'intervention et l'objectif.

2. On expose l'action, l'indicateur, la cible et le résultat.

3. Les résultats sont détaillés dans les commentaires.

ORIENTATION 1

ÉLABORER UNE OFFRE DE FORMATION EFFICACE, EFFICIENTE ET NOVATRICE EN COLLABORATION AVEC LES ACTEURS DU MILIEU

AXE D'ORIENTATION 1.1
QUALITÉ DE LA FORMATION ET RÉUSSITE SCOLAIRE

OBJECTIF 1.1.1 : Améliorer et développer l'expertise pédagogique de l'École — PARTIELLEMENT ATTEINT

Niveau d'atteinte de l'objectif.

Action a) Offrir des activités de formation en pédagogie

Indicateur 1 :	Cible 1 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Proportion du nouveau personnel formateur formé en pédagogie	80 % du nouveau personnel formateur doit recevoir une formation en pédagogie	75 %	67 %	60 %	63 %

COMMENTAIRES – Indicateur 1

Dans l'objectif d'améliorer et de développer son expertise pédagogique, l'École mise grandement sur la formation de son personnel formateur en l'encourageant à suivre le cours *Pratiques éducatives et accompagnement des apprentissages* (COM-2005) ou l'équivalent. Cette formation amène notamment le futur formateur à intégrer, dans ses interventions pédagogiques, les visées et les pratiques éducatives de l'ENPQ. Au cours de l'année 2011-2012, 12 nouveaux formateurs ont reçu cette formation ou l'équivalent. Il est à noter que 4 formateurs ont débuté en fin d'exercice et n'ont donc pas pu recevoir la formation. Cette démarche sera faite l'an prochain.

ORIENTATION 1

ÉLABORER UNE OFFRE DE FORMATION EFFICACE, EFFICIENTE ET NOVATRICE EN COLLABORATION AVEC LES ACTEURS DU MILIEU

AXE D'ORIENTATION 1.1
QUALITÉ DE LA FORMATION ET RÉUSSITE SCOLAIRE

OBJECTIF 1.1.1 : Améliorer et développer l'expertise pédagogique de l'École — PARTIELLEMENT ATTEINT

Action a) Offrir des activités de formation en pédagogie

Indicateur 1 :	Cible 1 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Proportion du nouveau personnel formateur formé en pédagogie	80 % du nouveau personnel formateur doit recevoir une formation en pédagogie	**75 %**	**67 %**	**60 %**	**63 %**

COMMENTAIRES – Indicateur 1

Dans l'objectif d'améliorer et de développer son expertise pédagogique, l'École mise grandement sur la formation de son personnel formateur en l'encourageant à suivre le cours *Pratiques éducatives et accompagnement des apprentissages* (COM–2005) ou l'équivalent. Cette formation amène notamment le futur formateur à intégrer, dans ses interventions pédagogiques, les visées et les pratiques éducatives de l'ENPQ. Au cours de l'année 2011-2012, 12 nouveaux formateurs ont reçu cette formation ou l'équivalent. Il est à noter que quatre formateurs ont débuté en fin d'exercice et n'ont donc pu recevoir la formation. Cette démarche sera faite l'an prochain.

La formation visant le maintien ou le développement des compétences pédagogiques et techniques demeurera un enjeu important pour la *Planification stratégique 2012-2016*.

Action b) Offrir des activités de formation sur l'approche de développement de l'École

Indicateur 2 :	Cible 2 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Proportion du nouveau personnel développeur formé sur l'approche de développement de l'École	80 % du nouveau personnel développeur doit recevoir une formation annuelle sur l'approche de développement de l'École	**100 %**	**S. O.**	**S. O.**[1]	**100 %**

COMMENTAIRES – Indicateur 2

Au cours de 2011-2012, deux ressources de l'École se sont jointes à l'équipe de développement du nouveau programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Un accompagnement personnalisé des conseillers pédagogiques dans la démarche de développement d'une activité de formation a permis de les former, notamment sur l'approche par compétences.

[1] Aucun nouveau personnel développeur n'a fait son entrée à l'École au cours de l'exercice financier 2010-2011.

Action c) Mettre en place une structure de soutien à la réussite scolaire

Indicateur 3 :	Cible 3 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Taux de réussite scolaire avant les reprises	Augmentation de 5 % d'ici 2012	En cours	En cours	En cours	Partiellement atteint

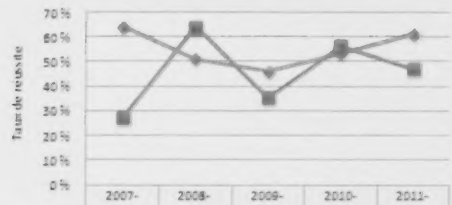
COMMENTAIRES – Indicateur 3

La réussite des aspirants policiers inscrits au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG) est un enjeu primordial pour l'École, qui suit de près l'évolution du taux de réussite avant les reprises. Au 30 juin 2012, ce taux s'élève à 61 % pour les aspirants policiers, et à 47 % pour les aspirants policiers des Premières Nations.

En résumé, pour la période 2008-2012, on note une baisse du taux de réussite avant les reprises de l'ordre de 3 % pour le PFIPG et une augmentation de 20 % pour le PFIPG des Premières Nations.

À cet effet, les choix pédagogiques du nouveau programme intégreront des modalités d'évaluation des apprentissages et un suivi adéquat de cette problématique.

Indicateur 3 : Taux de réussite avant les reprises



	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
PFIPG	64 %	51 %	46 %	53 %	61 %
PFIPG – Premières Nations	27 %	64 %	35 %	56 %	47 %

Il est à noter que le taux de réussite après les reprises se situe à 98 %. Les reprises sont effectuées à la suite d'une formation complémentaire pour laquelle les exigences de réussite sont les mêmes que celles du programme.

Le taux de réussite demeurera un enjeu important pour la *Planification stratégique 2012-2016*.

AXE D'ORIENTATION 1.2
DÉVELOPPEMENT ET ACTUALISATION DES COURS ET DES PROGRAMMES

OBJECTIF 1.2.1 : Répondre aux besoins de formation des corps de police

PARTIELLEMENT ATTEINT

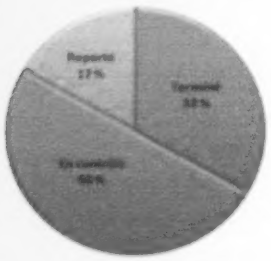
Action a) Développer des activités de formation en lien avec le Règlement sur les services policiers que les corps de police municipaux et la Sûreté du Québec doivent fournir selon leurs compétences

Indicateur 4 :	Cible 4 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Pourcentage de réalisation des projets de développement des activités de formation répondant aux besoins des corps de police en lien avec le Règlement sur les services policiers selon les échéanciers établis	70 % des projets[1] classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	75 %	33 %	83 %	83 %
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	83 %	75 %	67 %	44 %

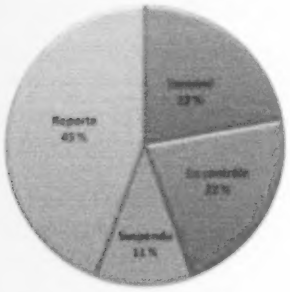
COMMENTAIRES – Indicateur 4

Des 15 projets liés à l'indicateur 4 intégrés dans le portefeuille 2011-2012 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 83 % des projets classés TOP et 44 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

Indicateur 4 : Répartition des projets TOP



Indicateur 4 : Répartition des projets priorités 1 et 2



Projet TOP lié à l'indicateur 4 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***1-20 : Développement du cours Enquête à la suite d'un incendie (CRI-1004)***
- ***1-29 : Développement du cours Reconstitutionniste (SER-2021)***
- ***1-75 : Développement du cours Arme à impulsions électriques – Le Moniteur – Requalification (FOR-2056)***
- ***1-91 : Développement du cours Agent évaluateur – Évaluation et classification des drogues (SER-2031) + Instructeur***
- ***1-94 : Développement du cours de Requalification – Moniteur – Épreuves de coordination des mouvements (SER-2040)***

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 4 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***1-06 : Élaboration d'un cours en enquêtes internes en partenariat avec SQ, SPVM et SPVQ***
- ***1-43 : Développement du cours Moniteur en intervention tactique 1 (FOR-2012) + Requalification bloc 1 (FOR-2046)***
- ***1-44 : Développement du cours Introduction à la surveillance physique locale (ENQ-0046)***
- ***1-70 : Projet et entente avec SPVQ, SPVM et SQ sur la formation GI (FOR-3003) Membre d'un groupe d'intervention***

[1] Le terme « Projets » englobe l'ensemble des projets et des améliorations du portefeuille 2011-2012.

Action b) Développer des activités de formation en lien avec les autres besoins de formation des corps de police

Indicateur 5 :	Cible 5 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Pourcentage de réalisation des projets de développement des activités de formation répondant aux autres besoins des corps de police selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	**0 %**	**67 %**	**100 %**	**100 %**
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	**67 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

COMMENTAIRES – Indicateur 5

Des trois projets liés à l'indicateur 5 intégrés dans le portefeuille 2011-2012 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % des projets classés TOP et priorité 1 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ».

Projets classés TOP liés à l'indicateur 5 dont le statut est « En contrôle »

- ***1-73 : Révision du programme de formation initiale en gestion policière – Modification du GST-1009***
- ***1-90 : Révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie***

Projet classé priorité 1 lié à l'indicateur 5 dont le statut est « Terminé »

- ***1-58 : Développement d'une activité de formation liée à l'opérationnalisation des principes de police communautaire***

OBJECTIF 1.2.2 : Maintenir à jour les activités de formation policière

◖ PARTIELLEMENT ATTEINT

Action a) Actualiser les activités de formation pour mieux répondre aux besoins des corps de police

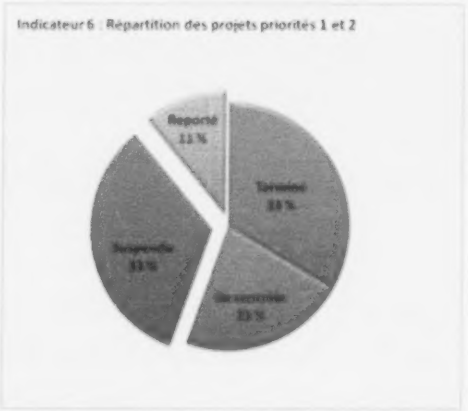
Indicateur 6 :	Cible 6 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Pourcentage de réalisation des projets d'actualisation des activités de formation répondant aux besoins des corps de police selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.[1]
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	56 %	87 %	83 %	56 %

COMMENTAIRES – Indicateur 6

Des neuf projets liés à l'indicateur 6 intégrés dans le portefeuille 2011-2012 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 56 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

<u>Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 6 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »</u>

- ***2-25 : Validation du cours Entrevue filmée d'un suspect (CRI-1008) auprès des clientèles***
- ***2-36 : Actualisation du cours Techniques d'enquête de collision (SER-1039)***
- ***2-48 : Actualisation du cours Arme de support – Calibre .223 – Le moniteur (FOR-2065), L'utilisateur (FOR-1049) et L'instructeur (INS-3034)***
- ***2-83 : Actualisation du cours Agent d'infiltration (ENQ-2017)***
- ***2-99 : Actualisation des activités de formation – Suivi par thématiques (projet-pilote)***



[1] Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2011-2012 n'est associé à l'indicateur 6.

Action b) Actualiser les activités de formation en fonction des préoccupations sociétales, gouvernementales et ministérielles

Indicateur 7 :	Cible 7 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Taux de réalisation des actions déclarées dans les plans gouvernementaux	Réalisation de 80 % des actions mentionnées dans les plans gouvernementaux d'ici 2012	En cours (11 %)	En cours (58 %)	En cours (66 %)	80 %

COMMENTAIRES – Indicateur 7

Afin de s'assurer que ses stratégies de formation sont adéquates, l'École tient compte des préoccupations gouvernementales dans le développement et l'actualisation de ses programmes. À cet effet, elle a élaboré un tableau de suivi des plans d'action et préoccupations gouvernementales. Au 30 juin 2012, 80 % des actions mentionnées dans les plans d'action sont réalisées, en comparaison à 66 % en 2010-2011.

OBJECTIF 1.2.3 : Renforcer la collaboration avec les acteurs du milieu — PARTIELLEMENT ATTEINT

Action a) Établir des partenariats nationaux et internationaux

Indicateur 8 :	Cible 8 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Nombre d'ententes avec des partenaires nationaux et internationaux	2 ententes par année	6	6	10	13
	2 ententes mises en œuvre par année	3	3	13	16

COMMENTAIRES – Indicateur 8

L'École a établi 13 nouvelles ententes au cours de l'année 2011-2012 :

- Trois nouvelles ententes avec les clientèles en formation sur mesure dont deux avec le ministère de la Sécurité publique (constables spéciaux) et une avec l'Agence métropolitaine de transport;
- Une entente avec les universités participantes aux programmes en sécurité publique, une avec l'Université de Sherbrooke pour la réalisation du programme de certificat de gestion des organisations et une avec l'Université du Québec à Trois-Rivières à titre de maître d'œuvre;
- Une entente avec l'École Polytechnique de Montréal pour offrir une formation sur les enquêtes de délits informatiques aux étudiants de l'ENPQ;
- Une entente à l'international avec le Bureau international des droits des enfants (BIDE) dans le cadre du projet *Child trafficking prevention and protection in the Republic of Congo : Training of law renforcement officers and social workers;*
- Différentes ententes d'expertise et de concertation avec le ministère de la Sécurité publique, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, la Gendarmerie royale du Canada, la Société de sauvetage et Issula Films;
- Une entente avec la Ville de Nicolet en regard de l'utilisation des installations, équipements, accessoires et autres biens de l'ENPQ.

La majorité des ententes mentionnées ci-haut ont été mises en œuvre au cours de l'exercice 2011-2012, tout comme les ententes suivantes :

- Trois ententes avec les clientèles de la formation sur mesure dont deux avec la Société de transport de Montréal (inspecteurs) et une avec le ministère de la Sécurité publique (Services correctionnels);
- Une entente de collaboration avec le Collège de Maisonneuve pour la réalisation d'activités liées au projet de formation initiale et de perfectionnement professionnel des cadres de la Police nationale d'Haïti.

Action b) Stimuler les échanges d'expertise tant au plan national qu'international

Indicateur 9 : Nombre d'activités d'échange d'expertise entre l'École et les acteurs nationaux et internationaux	Cible	Résultat 2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Délégations accueillies par année	**12**	10	14	3	5	**11**	**10**
Missions canadiennes par année	**5**	1	0	3	1	**8**	**5**
Missions étrangères par année	**5**	3	7	7	1	**2**	**4**
Colloque/congrès/conférence et séminaire international organisé par l'École aux 2 ans	**1**	-	-	1	0	**0**	**2**
Colloque/congrès/conférence et séminaire national par année organisé par l'École	**1**	0	1	2	0	**2**	**1**
Participations par année à des colloques/congrès/conférences et séminaires en tant que conférencier	**5**	5	4	8	2	**3**	**4**
Participations par année à des colloques/congrès/conférences et séminaires en tant qu'auditeur	**70**	63	66	93	63	**60**	**63**
Participations par année à des rencontres de comités techniques et instances, entre autres, de FRANCOPOL	**10**					**15**	**6**

COMMENTAIRES – Indicateur 9

Les paramètres gouvernementaux découlant du projet de loi 100 au niveau des restrictions budgétaires ont un impact direct sur l'atteinte de cette cible. Ainsi, l'École a réduit les déplacements du personnel dans le cadre de leurs activités et privilégie l'utilisation de la vidéoconférence en remplacement de certains déplacements.

AXE D'ORIENTATION 1.3
RECHERCHE ET EXPERTISE-CONSEIL

OBJECTIF 1.3.1 : Positionner l'École comme un partenaire stratégique en matière de recherche et d'expertise-conseil — ● ATTEINT

Action a) Participer à des projets de recherche novateurs

Indicateur 10 :	Cible 10 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Pourcentage de réalisation des projets de recherche selon les échéanciers établis dans l'agenda de recherche	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	**100 %**	**0 %**	**67 %**	**75 %**

COMMENTAIRES – Indicateur 10

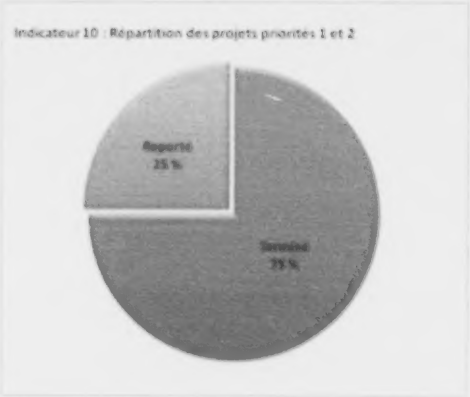
Des cinq projets liés à l'indicateur 10 qui ont été intégrés dans le portefeuille 2011-2012 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % des projets classés TOP et 75 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

Projet classé TOP liés à l'indicateur 10 dont le statut est « Terminé »

- ***1-17 : Formation en conduite d'urgence – Suivi des recommandations du coroner et de la CSST***

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 10 dont le statut est « Terminé »

- ***1-13 : Réalisation d'une étude de benchmarking sur les écoles de police du Canada***
- ***1-71 : Nouvelles conditions d'admission : Volet « Test de jugement situationnel »***
- ***2-94 : Intégration du plan d'action du Centre d'intégration et de diffusion de la recherche en activités policières (CIDRAP)***



Indicateur 11 :	Cible 11 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Nombre de publications scientifiques	1 par année	1	1	1	1

COMMENTAIRES – Indicateur 11

Déposé en novembre 2011, le dernier rapport de l'Institut national de recherche scientifique (INRS) réalisé dans le cadre de l'*Étude sur l'insertion professionnelle des policiers des générations X et Y* porte sur les difficultés d'insertion des jeunes recrues dans la police au Québec. Ce rapport avance qu'une partie importante de ces difficultés ont trait aux conditions de travail plutôt qu'à l'exercice même de la fonction.

En ce qui a trait aux valeurs au travail de la génération Y, il appert clairement que ces jeunes priorisent leur qualité de vie (loisirs, conciliation entre le travail et le reste de leur vie) au-dessus de toute autre chose. Au travail, ils cherchent leur épanouissement et une contribution à la société. Ils y cherchent aussi une bonne ambiance et du travail d'équipe. Les entrevues réalisées par les chercheurs permettent de mettre en lumière certaines difficultés liées à l'entrée en fonction et propose quelques pistes de travail liées à la réorganisation de certains aspects du travail policier.

ORIENTATION 2

PROMOUVOIR ET FOURNIR DES SERVICES ADAPTÉS AUX BESOINS

AXE D'ORIENTATION 2.1
NOTORIÉTÉ

OBJECTIF 2.1.1 : Recentrer le positionnement de l'École sur le continuum de formation policière et renforcer son leadership

● ATTEINT

Action a) Organiser des activités renforçant le leadership de l'École

Indicateur 12 :	Cible 12 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Pourcentage de réalisation des activités visant à renforcer le leadership de l'École selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	S. O.	100 %	S. O.	100 %
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	67 %	100 %	100 %	S. O.[1]

COMMENTAIRES – Indicateur 12

Le projet lié à l'indicateur 12 intégré dans le portefeuille 2011-2012, soit le projet ***1-05 : Élaboration de la planification stratégique 2012-2016*** a obtenu le statut « Terminé ».

Voici les grandes étapes du processus d'élaboration de la *Planification stratégique 2012-2016* qui ont été réalisées :

- Rassembler l'information pertinente et effectuer le bilan des environnements interne et externe;
- Consulter les clientèles internes (personnel) et externes (partenaires du continuum de formation policière et du milieu de la sécurité publique);
- Tenir des séances de remue-méninges en comité de direction et de gestion afin d'identifier les enjeux et d'établir notamment les orientations stratégiques, les objectifs stratégiques et les indicateurs de performance;
- Effectuer les validations auprès des instances concernées.

[1] Aucun projet classé priorité 1 ou 2 dans le portefeuille 2011-2012 n'était associé à l'indicateur 12.

OBJECTIF 2.1.2 : Assurer des communications externes contribuant à la notoriété de l'École — ATTEINT

Action a) Assurer des communications externes contribuant à la notoriété de l'École

Indicateur 13 :	Cible 13 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Nombre d'entrevues, de reportages et de publications institutionnelles	110 en 2008-2009 Augmentation de 5 % par année par rapport à la cible	**171**	**83**	**193**	**197**

COMMENTAIRES – Indicateur 13

Comme ce fut le cas en 2010-2011, plusieurs événements ont contribué à placer l'École à l'avant-scène dans les médias au cours de l'année 2011-2012, permettant ainsi l'atteinte de la cible. Parmi ceux-ci, on retrouve entre autres l'arrivée de Bertrand Godin et de Tania Gladiuk à titre d'instructeurs en conduite de véhicules d'urgence, la tenue du Colloque international sur l'intervention policière en situation de crise et du 2e Colloque FRANCOPOL sur la cybercriminalité. De plus, certains événements ponctuels, tels la Journée portes ouvertes et la Journée de reconnaissance policière, ont également eu un impact sur la visibilité médiatique.

Enfin, en plus de ses publications institutionnelles régulières, l'École a publié la prolongation de son *Plan d'action de développement durable 2008-2012.*

Indicateur 14 :	Cible 14 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Nombre de visites du site Web	Augmentation de 5 % par année par rapport à l'année de référence	**12 %**	**2 %**	**8 %**	**18 %**

COMMENTAIRES – Indicateur 14

Indicateur 14 : Nombre de visites du site Web

	2007-2008*	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Objectif (+ 5 % par année)	-	+ 5 % (166 540)	+ 5 % (174 867)	+ 5 % (183 610)	+ 5 % (192 791)
Résultats	158 610	+ 11,5 % (176 788)	+ 2,1 % (170 108)	+ 8,2 % (189 141)	+ 17,6 % (215 935)

*L'année 2007-2008 a été choisie comme année de référence.

Il est à noter que le pourcentage d'atteinte des résultats est déterminé en fonction de l'objectif de l'année précédente. Par exemple, en 2011-2012, l'objectif était d'avoir 5 % plus de visiteurs qu'en 2010-2011 (183 610 visiteurs). La hausse de 183 610 à 215 935 visiteurs est de 17,6 %. Cet objectif est donc atteint.

En plus des visites du site Web, l'École compte 1 821 amis Facebook qui suivent hebdomadairement l'évolution et les nouveautés de l'organisation par le biais de la page institutionnelle. Les liens publiés sur la page Facebook mènent en majeure partie au site Web, ce qui explique en partie la hausse de l'achalandage. L'École a donc dépassé sa cible au cours de 2011-2012.

OBJECTIF 2.1.3 : Positionner l'École dans le secteur de la sécurité

● ATTEINT

Action a) Organiser des activités permettant à l'École de se positionner dans le secteur de la sécurité

Indicateur 15 :	Cible 15 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Pourcentage de réalisation des projets permettant à l'École de se positionner dans le secteur de la sécurité selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	**100 %**	**0 %**	**S. O.**	**S. O.**[1]
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	**75 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

COMMENTAIRES – Indicateur 15

En 2010-2011, la finalisation du projet *1-74 : Réalisation d'une étude de faisabilité relative à la création d'une école de sécurité intérieure* démontrait que l'École avait atteint ses objectifs et s'était positionnée davantage dans le secteur de la sécurité publique. La mise à jour de la cartographie du positionnement de l'École dans ce secteur a été réalisée au cours de 2011-2012.

Voici les principaux mandats réalisés en 2011-2012 :

- Prolongement du contrat de l'Autorité des marchés financiers;
- Nouveau contrat avec la Commission de la construction du Québec;
- Programme de formation initiale et programme d'actualisation des inspecteurs de la Société de transport de Montréal;
- Programme de formation initiale des contrôleurs routiers et programme de formation des contrôleurs routiers en entreprise;
- Formation sur la communication efficace et l'aspect légal de la Loi sur le tabac pour le ministère de la Santé et des Services sociaux;

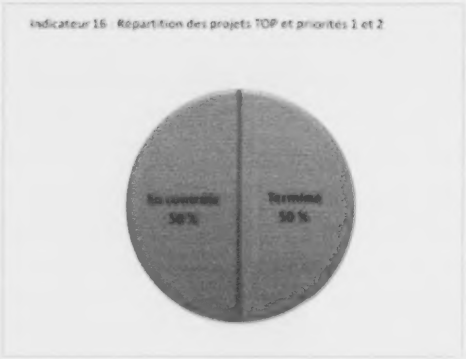
[1] Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2011-2012 n'était associé à l'indicateur 15.

Action b) Étendre les services de formation aux clients du milieu de la sécurité (autres que les corps de police)

Indicateur 16 :	Cible 16 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Pourcentage de réalisation des nouveaux projets pour les clients du milieu de la sécurité publique selon les échéanciers établis	Réalisation de 80 % des nouveaux projets pour les clients de la sécurité publique selon les échéanciers établis	**83 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

COMMENTAIRES – Indicateur 16

Des quatre projets liés à l'indicateur 16 intégrés dans le portefeuille 2011-2012 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ».



Projets liés à l'indicateur 16 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***1-51 : Développement du programme de formation initiale pour les inspecteurs de l'Agence métropolitaine de transport (AMT)***
- ***1-55 : Développement d'une formation en emploi de la force et en enquête dans le domaine de la sécurité privée***
- ***1-84 : Développement d'un programme de formation destiné aux gestionnaires de premier niveau des classes 6 à 10 du ministère de la Sécurité publique***
- ***2-87 : Soutien au développement de nouvelles clientèles et à la négociation d'ententes particulières***

AXE D'ORIENTATION 2.2

OFFRE DE FORMATION

OBJECTIF 2.2.1 : Promouvoir l'offre de formation

● ATTEINT

Action a) Élaborer, mettre en œuvre et actualiser le plan de marketing pour les services de l'École

Indicateur 17 :	*Cible 17 :*	*Résultat*			
		2008-2009	*2009-2010*	*2010-2011*	*2011-2012*
Pourcentage de réalisation des activités liées au plan de marketing selon les échéanciers établis	*Élaboration du plan de marketing en 2008-2009* *Réalisation de 80 % des activités liées au plan de marketing selon les échéanciers établis pour les années suivantes*	*Non atteinte*	*Non atteinte 5 %*		

Indicateur 17 :	Cible 17 :	Résultat			
		2008-2009	**2009-2010**	**2010-2011**	**2011-2012**
Pourcentage de réalisation des activités liées au plan de marketing selon les échéanciers établis	Intégration du plan marketing dans le plan de travail de la Direction des affaires institutionnelles et des communications Réalisation de 80 % des activités liées au plan de marketing selon les échéanciers établis pour les années suivantes			**Atteint**	**Atteint**

COMMENTAIRES – Indicateur 17

Toutes les actions marketing prévues dans le plan de travail 2011-2012 ont été entreprises au cours de l'année.

Parmi celles-ci, on retrouve :

- La poursuite des travaux en lien avec la refonte du site Internet incluant l'édition de l'offre de cours en ligne;
- La publication de six bulletins en ligne;
- La mise à jour du DVD institutionnel sur les services de l'École;
- L'élaboration d'une nouvelle image de marque, d'un nouveau nom et d'un plan d'action pour le Centre des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP), anciennement Centre d'appréciation du personnel policier (CAPP);
- La création et la mise à jour d'outils promotionnels comme le « spectralite ».

L'École a également tenu ses activités de promotion régulières comme la Journée portes ouvertes, en plus d'organiser des visites de l'École pour différentes clientèles.

OBJECTIF 2.2.2 : Offrir de la formation hors établissement et en déconcentration

ATTEINT

Action a) Maintenir le niveau d'achalandage des activités de formation en déconcentration et de formation hors établissement

Indicateur 18 :	Cible 18 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Pourcentage à maintenir dans les activités de formation hors établissement et en déconcentration	Maintien en 2008-2009 Augmentation de 5 % par année par rapport à la cible	Maintien	Maintien	Hausse	Hausse

COMMENTAIRES – Indicateur 18

Au plan statistique, 11 % des activités de formation de l'École ont été données hors établissement et 9 % en déconcentration. Cette hausse s'explique notamment par l'approche pédagogique des formations sur mesure qui prévoit souvent une semaine de formation en milieu de travail, et par la hausse de l'offre de cours et la demande grandissante des clientèles en hors établissement au niveau du perfectionnement professionnel. À cet effet, le nombre d'heures-personnes est passé de 6 971 en 2010-2011 à 11 102 en 2011-2012.

	2007-2008*	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Objectif (+ 5 % par année)		Maintien	6,3 %	6,6 %	6,9 %
Activités de formation hors établissement	6 %	7 % (37 985)	6 % (37 594)	9 % (52 074)	11 % (81 019,5)
Objectif (+ 5 % par année)		Maintien	7,4 %	7,7 %	8,1 %
Activités de formation en déconcentration	7 %	7 % (39 456)	7 % (43 112)	9 % (53 652)	9 % (62 675)

*L'année 2007-2008 a été choisie comme année de référence.

AXE D'ORIENTATION 2.3

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

OBJECTIF 2.3.1 : Doter l'École d'une approche de développement de cours et de diffusion d'activités de formation intégrant les nouvelles technologies de l'information

ATTEINT

Action a) Intégrer des éléments technologiques dans les activités de formation

Indicateur 19 :	Cible 19 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Nombre d'activités de formation ayant nouvellement intégré des éléments technologiques selon les besoins manifestés	20 activités d'ici 2012	En cours	En cours	En cours	24

COMMENTAIRES – Indicateur 19

Au cours des quatre dernières années, l'École a intégré plusieurs éléments technologiques dans ses activités de formation. L'implantation du système de gestion des apprentissages « Moodle » a été un élément marquant au niveau de la technopédagogie qui a permis la création de portails de cours et l'intégration de formations en ligne, notamment à la suite du partenariat avec le Réseau canadien du savoir policier. L'École s'est également appropriée des outils collaboratifs qui ont permis de développer une communauté « Conduite – Déplacements d'urgence » et « Experts-conseils ».

La révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a également permis de pousser la réflexion et de mettre en place plusieurs éléments technologiques, plus précisément au niveau de la diffusion du contenu, par le biais de séminaires en ligne, d'études de cas et d'outils collaboratifs. Sont également prévus l'implantation des nouveaux simulateurs de conduite et de tablettes électroniques pour l'évaluation. L'utilisation des tableaux blancs interactifs dans les dojos et des télévoteurs *TurningPoint* se poursuivra également.

Au total, 24 activités de formation ont intégré des éléments technologiques à ce jour. L'École entend poursuivre la promotion de la culture technopédagogique dans l'enseignement et l'apprentissage au cours de la prochaine *Planification stratégique 2012-2016*.

OBJECTIF 2.3.2 : Offrir des services en ligne aux clientèles internes et externes

● ATTEINT

Action a) Offrir des activités de formation en ligne

Indicateur 20 :	Cible 20 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Pourcentage de réalisation des activités de formation en ligne selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	**100 %**	**En cours**	**100 %**	**S. O.**[1]
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	**100 %**	**En cours**	**S. O.**	**100 %**

COMMENTAIRES – Indicateur 20

Le projet ***1-61 : Phase II : Développement du maintien des compétences en ligne – Alcootest DataMaster DMT-C*** a obtenu le statut « Terminé » au 30 juin 2012.

L'École a également entrepris à la fin de 2011-2012 des travaux de développement pour des formations en ligne qui seront intégrées au nouveau programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie comme « *Épreuve de coordination des mouvements (ECM)* » et « *Santé et risques biologiques* », cette dernière provenant du Réseau canadien du savoir policier.

[1] Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2011-2012 n'était associé à l'indicateur 20.

AXE D'ORIENTATION 2.4
APPROCHE CLIENT

OBJECTIF 2.4.1 : Répondre aux besoins des clientèles

● ATTEINT

Action a) Réaliser des sondages auprès des clientèles cibles

Indicateur 21 :	Cible 21 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Taux de satisfaction des clientèles cibles	80 % par année	88 %	87 %	86 %	87 %

COMMENTAIRES – Indicateur 21

La satisfaction des clientèles cibles est une préoccupation constante pour l'École. C'est pour cette raison qu'un processus rigoureux de consultation des clientèles est en vigueur depuis 2010. Afin que l'École réalise les sondages dans les règles de l'art et rende disponible des analyses qui soient valides et pertinentes, elle a mis en place des mécanismes de régulation permettant de coordonner efficacement les efforts et de standardiser les différents sondages institutionnels tout en se souciant de préserver la confidentialité des répondants et en s'assurant de l'objectivité des personnes impliquées dans l'administration des consultations et leurs analyses.

D'abord, les clientèles sont appelées à évaluer les enseignements. Ces évaluations consistent à apprécier différentes caractéristiques d'une formation et son efficacité par rapport à l'atteinte d'objectifs. On s'intéresse ici autant aux objectifs et contenus de la formation, à l'approche et aux dispositifs pédagogiques déployés, qu'aux acteurs qui y interviennent (formateurs, comédiens, etc.). Elles évaluent également les installations et les services connexes mis à leur disposition lors de leur passage à l'École.

L'évaluation proportionnelle de la satisfaction de toutes les clientèles de l'École a permis de dégager un taux de satisfaction global de 87 % pour l'année 2011-2012.

OBJECTIF 2.4.2 : Sensibiliser le personnel au service à la clientèle

● ATTEINT

Action a) Former le personnel de l'École au service à la clientèle

Indicateur 22 :	Cible 22 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Nombre de membres du personnel formés au service à la clientèle	20 par année	21	28	142	89

COMMENTAIRES – Indicateur 22

En avril 2011, l'École déposait une mise à jour de sa *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* qui était en vigueur depuis octobre 2002. Afin de faciliter sa mise en œuvre, des séances d'information ont été réalisées dès le début de l'année 2011-2012 auprès de 89 employés de l'École œuvrant quotidiennement avec les clientèles internes et externes.

Le but de ces séances était de présenter les nouvelles exigences de l'École en termes de service à la clientèle, de faire un rappel sur certaines façons de faire et d'expliquer le processus qui a amené l'École à produire ce document. La nouvelle *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* est d'ailleurs disponible sur le site Internet de l'École.

ORIENTATION 3

ASSURER UNE SAINE GESTION ET LE DÉVELOPPEMENT DE NOS RESSOURCES

AXE D'ORIENTATION 3.1

RESSOURCES HUMAINES

OBJECTIF 3.1.1 : Améliorer la qualité de vie au travail

PARTIELLEMENT ATTEINT

Action a) Mettre en œuvre des mesures ayant un impact sur la qualité de vie au travail

Indicateur 23 :	*Cible 23 :*	*Résultat*			
		2008-2009	*2009-2010*	*2010-2011*	*2011-2012*
Nombre de domaines ciblés par le sondage sur la qualité de vie au travail qui ont été améliorés en 2011	*7 domaines améliorés sur les 10 ciblés par le sondage sur la qualité de vie au travail en 2011*	*En cours*	*En cours*		

Indicateur 23 :	Cible 23 :	Résultat			
		2008-2009	**2009-2010**	**2010-2011**	**2011-2012**
État d'avancement du Plan d'amélioration de la qualité de vie au travail	Statut « En contrôle » à la fin de chaque exercice financier			**En contrôle**	**En contrôle**

COMMENTAIRES – Indicateur 23

Durant l'année 2011-2012, la Direction des ressources humaines, en collaboration avec l'ensemble des gestionnaires, a poursuivi les efforts dans le but d'améliorer les domaines de la qualité de vie au travail ciblés dans les années précédentes. Des actions concrètes ont été posées afin d'identifier les éléments générateurs de conflits de façon à les prévenir et améliorer les relations entre collègues, améliorer les communications avec le personnel de l'École, et enfin, alléger et simplifier les outils de gestion pour améliorer la performance.

Action b) Augmenter les activités de prévention des accidents de travail

Indicateur 24 :	Cible 24 :	Résultat 2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Nombre d'activités organisées afin de prévenir les accidents de travail	2 activités de prévention par année	2	4	3	2
	6 tournées de prévention	6	2	1	0

COMMENTAIRES – Indicateur 24

Deux activités de prévention des accidents de travail ont été organisées au cours de l'année 2011-2012 touchant spécifiquement l'intervention ergonomique sur sept postes de travail ainsi que la formation RCR (réanimation cardiorespiratoire) auprès de 48 employés.

Aucune tournée de prévention n'a été réalisée cette année par les représentants du comité de santé et de sécurité du travail compte tenu de l'effort consacré au niveau des points névralgiques et des besoins ciblés au cours des dernières années, notamment en 2008-2009.

Action c) : Réduire les absences du personnel

Indicateur 25 :	Cible 25 :	Résultat 2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Nombre de jours d'absence pour cause de maladie et accidents du travail	Réduction de 5 % d'ici 2012	En cours	En cours	En cours	Atteint

COMMENTAIRES – Indicateur 25

Au 30 juin 2012, une diminution de 31 % des absences du personnel a été enregistrée pour la moyenne de 2008-2012 en comparaison avec l'année de référence. L'augmentation du nombre de jours d'absence en accidents du travail s'explique par quelques cas d'arrêt de longue durée.

Absences du personnel	2007-2008*	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Jours d'absence en maladie	2 483	1 954**	1 917	1 844	1 754
Jours d'absence en accidents du travail***	481	387	40	48	301
Total	2 964	2 341	1 957	1 892	2 055
			↘ 28 %	↘ 30 %	↘ 31 %

* L'année 2007-2008 a été choisie comme année de référence.
** Cette donnée a été révisée afin de tenir compte des départs en préretraite, comme c'était le cas pour l'année de référence 2007-2008.
*** Cette donnée a été révisée pour les années 2007-2008 et 2008-2009 afin de tenir compte des employés réguliers et occasionnels.

OBJECTIF 3.1.2 : Développer les ressources humaines — ● ATTEINT

Action a) Mettre en œuvre et actualiser le Plan de développement des ressources humaines (PDRH)

Indicateur 26 :	Cible 26 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Etat d'avancement du PDRH	Statut « En contrôle » à la fin de chaque exercice financier	En contrôle	En contrôle	En contrôle	En contrôle

COMMENTAIRES – Indicateur 26

Durant l'année 2011-2012, la Direction des ressources humaines a poursuivi les travaux de mise en œuvre du PDRH. Les activités réalisées ont été en lien avec le suivi et l'implantation des mesures prévues au Programme d'accès à l'égalité ayant pour cible les personnes handicapées. Dans un souci de sensibiliser les gestionnaires à la réalité des minorités, une formation sur la diversité en milieu de travail leur a été offerte en collaboration avec la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. Également, les travaux visant l'élaboration de profils de compétences pour chacune des catégories d'employés ont été réalisés durant l'exercice. Ces profils visent à soutenir les activités de dotation, de perfectionnement et de planification de la relève puisqu'ils constituent le fondement d'une approche intégrée en développement des ressources humaines.

AXE D'ORIENTATION 3.2
3.2 RESSOURCES INFORMATIONNELLES

OBJECTIF 3.2.1 : Poursuivre la modernisation des ressources informationnelles utilisées pour la formation, la recherche et la gestion organisationnelle — ● ATTEINT

Action a) Élaborer, mettre en œuvre et actualiser le Plan directeur des ressources informationnelles (PDRI)

Indicateur 27 :	*Cible 27 :*	*Résultat*			
		2008-2009	*2009-2010*	*2010-2011*	*2011-2012*
État d'avancement du PDRI	*Statut « En contrôle » en 2008-2009 et « Terminé » en 2009-2010*	*A surveiller*	*En contrôle*		

Indicateur 27 :	Cible 27 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
État d'avancement du PDRI	Statut des principaux projets liés au PDRI « En contrôle » ou « Terminé »			100 %	100 %

COMMENTAIRES – Indicateur 27

En lien avec le projet de loi n° 133, la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement, l'École doit désormais présenter une Programmation annuelle en ressources informationnelles (PARI) et en faire la reddition. Ainsi, le Plan directeur des ressources informationnelles y sera intégré pour les prochaines années.

En 2011-2012, trois projets étaient liés à l'indicateur 27 dans le portefeuille de projets afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé et ils ont tous obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ».

Projets liés à l'indicateur 27 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***1-80 : Refonte du site Internet de l'École***
- ***2-24 : Réalisation d'une étude de faisabilité relative au registre des sorties policières – Gestion des cartes d'appel***
- ***2-76 : Mise à jour du DVD institutionnel***

AXE D'ORIENTATION 3.3

3.3 GESTION DES RESSOURCES

OBJECTIF 3.3.1 : Offrir des cours et des programmes aux meilleurs coûts possibles — ● ATTEINT

Action a) Évaluer le coût de revient des cours à l'annuaire

Indicateur 28 :	Cible 28 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Pourcentage de cours à l'annuaire dont le coût de revient a été réévalué	Coût de revient réévalué annuellement pour 100 % des cours à l'annuaire	100 %	100 %	100 %	100 %

COMMENTAIRES – Indicateur 28

Au cours de l'année 2008-2009, le Service des ressources financières a conçu une grille journalière de l'utilisation des ressources, laquelle est désormais intégrée à la fiche de coût de revient. Cette grille permet d'avoir une vision plus juste des coûts d'une journée à l'autre. Elle permet également un meilleur suivi et stimule la réflexion. La cible 28 a été atteinte au cours de l'année 2011-2012.

OBJECTIF 3.3.2 : Effectuer un suivi efficace de l'allocation des ressources — ● ATTEINT

Action a) Mettre en place des outils facilitant la gestion efficace des ressources et la prise de décision

Indicateur 29 :	Cible 29 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Pourcentage de réalisation des activités visant l'accroissement de la performance selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	S. O.[1]	100 %	100 %	100 %
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	75 %	100 %	72 %	100 %

COMMENTAIRES – Indicateur 29

Des cinq projets liés à l'indicateur 29 intégrés dans le portefeuille 2011-2012 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % des projets classés TOP et 100 % des projets priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve les projets suivants :

Projets classés TOP et priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 29 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***1-45 : Élaboration et mise en place des tableaux de bord de gestion***
- ***2-20 : Révision du Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École***
- ***2-21 : Révision des normes médicales du PFIPG***
- ***2-75 : Réorganisation des directions de formation suite à la restructuration***
- ***2-96 : Mise en place d'un outil de gestion de l'assiduité***

De plus, d'autres activités ont été entreprises par l'École afin d'améliorer le suivi des ressources notamment en ce qui a trait à la formation annuelle en gestion de projet reçue par près de 30 membres du personnel au cours de l'année 2011-2012.

[1] Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2008-2009 n'était associé à l'indicateur 29.

OBJECTIF 3.3.3 : Développer et mettre à niveau les infrastructures — S. O.

Action a) Développer et mettre à niveau les infrastructures

Indicateur 30 :	Cible 30 :	Résultat 2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Pourcentage de réalisation des activités de développement et de mise à niveau des infrastructures selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	S. O.	S. O.	100 %	S. O.[1]
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	100 %	100 %	100 %	S. O.[2]

COMMENTAIRES – Indicateur 30

Le projet lié à l'indicateur 30 intégré dans le portefeuille 2011-2012, soit le projet ***1-50 : Construction et aménagement des installations du pavillon Marguerite-D'Youville*** a obtenu le statut « Suspendu » puisqu'il est toujours en attente d'une décision du Conseil du trésor. Cet indicateur n'est donc pas atteint pour 2011-2012.

AXE D'ORIENTATION 3.4

3.4 DÉVELOPPEMENT DURABLE

OBJECTIF 3.4.1 : Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre — ⊙ EN COURS

Action a) Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique

Indicateur 31 :	Cible 31 :	Résultat 2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Taux du personnel sensibilisé à la démarche de développement durable	80 % d'ici 2012	En cours	En cours	Atteint	Atteint

COMMENTAIRES – Indicateur 31

En 2010-2011, le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs (MDDEP) a mandaté l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) pour réaliser un sondage afin de mesurer le taux de sensibilisation de la démarche de développement durable auprès de l'ensemble des employés de l'administration publique, soit près de 130 000 personnes. Le personnel de l'École a été interrogé à cet égard par l'ISQ.

L'enquête a permis de mesurer un taux de sensibilisation de 90,1 % du personnel du secteur public du Québec. À la lumière de ces résultats, le Bureau de coordination du développement durable (BCDD) du MDDEP considère que la cible gouvernementale de 80 % du personnel des ministères et organismes sensibilisés à la démarche de développement durable a été atteinte.

[1] Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2011-2012 n'était associé à l'indicateur 30.

[2] Aucun projet classé priorité 1 ou 2 dans le portefeuille 2011-2012 n'était associé à l'indicateur 30.

Indicateur 32 :	Cible 32 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières	50 % d'ici mars 2013*	En cours	En cours	En cours	En cours
	*Cible établie par la Stratégie gouvernementale de développement durable s'étalant jusqu'au 31 mars 2013.				

COMMENTAIRES – Indicateur 32

De prime abord, l'échéancier pour atteindre la cible (2013) excède la période du *Plan d'action de développement durable de l'École* (2012) en raison de la Stratégie gouvernementale de développement durable s'étalant jusqu'au 31 mars 2013.

La méthode de calcul tient compte du personnel dont les tâches sont considérées comme directement reliées : à l'encadrement, à la planification stratégique ou opérationnelle; à l'élaboration ou l'analyse de projets, programmes, politiques, avis, appels d'offres et de leurs suivis; à l'organisation d'événements, de colloques, de congrès ou de réunions; ainsi qu'à la rédaction communicationnelle et organisationnelle.

Quant à la formation, elle doit avoir traité minimalement des deux aspects suivants : connaissances et informations relatives à la démarche gouvernementale de développement durable, ainsi que connaissances ou apprentissage faisant référence explicitement aux principes de développement durable et aux concepts inscrits dans la Loi sur le développement durable et la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013.

Au 31 mars 2012, le taux demeure à 32,2 % compte tenu qu'aucune formation n'a été offerte dans la dernière année.

OBJECTIF 3.4.2 : Appliquer les mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisition écoresponsable — ● ATTEINT

Action a) Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable

Indicateur 33 :	Cible 33 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Adoption du cadre de gestion environnementale	Juin 2011	En cours	En cours	Atteint	Atteint

Indicateur 34 :	Cible 34 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Contribution à l'atteinte des objectifs environnementaux nationaux	Mettre en place 100 % des gestes identifiés d'ici juin 2009	84,4 %	99,4 %	99,4 %	99,9 %

COMMENTAIRES – Indicateur 34

En 2010-2011, les bouteilles d'eau étaient encore utilisées pour les rencontres de plus de 20 personnes afin de faciliter la logistique lors d'événements. Des efforts ont été entrepris au cours de la dernière période afin de diminuer davantage cette utilisation. Ainsi, en offrant lors de colloques et événements des bouteilles d'eau réutilisables à titre d'objets promotionnels et en conscientisant le personnel à l'importance du réemploi, les bouteilles sont désormais utilisées, à l'occasion seulement, pour les rencontres de 100 personnes et plus. À la suite du projet mettant à l'essai une nouvelle fontaine d'eau en 2010-2011, tous les distributeurs d'eau en bouteille ont été éliminés. Les autres éléments de cet indicateur sont atteints depuis 2009-2010.

Indicateur 35 :	Cible 35 :	Résultat			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Contribution à l'adoption de pratiques d'acquisition écoresponsables	Mettre en place 100 % des gestes identifiés d'ici juin 2011	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

COMMENTAIRES – Indicateur 35

Cette cible est atteinte depuis 2009. Le personnel des achats a participé à la formation sur les acquisitions écoresponsables. En outre, l'École respecte les normes en matière d'acquisition de papier à 100 % recyclé contenant au moins 30 % de fibres post-consommation et en matière d'acquisition de micro-ordinateurs répondant aux critères EPEAT (*Electronic Product Environmental Assessment Tool*/Outil d'évaluation environnementale des produits électroniques). Enfin, à la suite d'une entente, l'entretien ménager doit respecter plusieurs clauses touchant le développement durable.

Les exigences législatives et gouvernementales

Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

COMITÉ SUR L'ACCÈS À L'INFORMATION, LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Présidente
Marie Gagnon
Directrice générale

Membres
Paulin Bureau
Directeur de la formation policière

Daniel Jean
Directeur du soutien administratif et technologique
Responsable de la sécurité de l'information

Isabelle Lajoie
Directrice des ressources humaines

Patrick Lefebvre
Responsable des ressources matérielles et des technologies de l'information

Pierre Saint-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications
Responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels

Le Comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information a pour mandat de s'assurer que l'École protège la confidentialité des renseignements personnels qu'elle détient en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Il a également pour mandat de permettre l'accès aux documents publics. Il s'assure de la mise en œuvre, du respect et de la sensibilisation du personnel de l'École concernant les dispositions de la loi, des règlements et des documents administratifs s'y rattachant. Enfin, il s'assure du respect de toute législation relative à la sécurité de l'information, et ce, tout au long du cycle de vie d'un actif informationnel et voit à sensibiliser le personnel de l'École en conséquence.

En 2011-2012, les membres de ce comité ont notamment pris connaissance du nouveau tableau de l'architecture applicative de l'École nationale de police du Québec. Ils ont apprécié la mise en service du nouveau système de prévention incendie de la salle des serveurs, par la présentation d'une vidéo faisant la démonstration du nouveau système installé afin de protéger les actifs informationnels. Les membres du comité ont également pris connaissance du rapport concernant l'appréciation des contrôles généraux de l'environnement informatique pour les petites entités, produit pour le Vérificateur général du Québec, et se sont dits satisfaits du rapport déposé.

Enfin, au cours de la dernière année, l'École a reçu et traité 165 demandes d'accès aux documents (voir tableau 25).

Reddition de comptes en matière du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels

Tableau 25
Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées en 2011-2012

Demandes reçues	Réponses totales	Réponses partielles	Refus	Délais de réponse	Révision auprès de la commission	Accommodements raisonnables
165	151	13	1	20 ou 30 jours	Aucune	Aucun

Nature des principales demandes

- Dossiers de formation
- Dossiers scolaires
- Dossiers d'enquête
- Dossiers médicaux
- Relevés de notes
- Fiches d'évaluation comportementale
- Confirmations de réussite du programme
- Plans de cours
- Précis de cours
- Statistiques diverses

De plus, le bureau du responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels de l'École a donné cette année deux formations aux nouveaux membres du personnel concernant la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Tel que prévu au Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels, l'École doit expliquer la raison d'un refus. Dans le présent cas, un citoyen a soumis à l'École le nom de deux policiers et demandait de confirmer si ces derniers avaient bien complété la formation de Technicien en scène d'incendie. Comme les informations demandées étaient des renseignements personnels, l'École a refusé de donner l'information. Suite à notre refus, le citoyen a présenté une demande de révision auprès de la Commission d'accès à l'information. Lors de l'audition la commissaire a rejeté la demande de révision du citoyen.

Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration

LE COMITÉ PERMANENT SUR LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE RELATIVE À L'EMPLOI ET À LA QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

Membres

Marie-Claude Frève
Responsable de la dotation et du développement

Patrick Lefebvre
Responsable du Service des ressources matérielles et des technologies de l'information

Pierre Saint-Antoine (représenté par Andrée Doré et Mélanie Houle)
Directeur des affaires institutionnelles et des communications et mandataire de la Charte de la langue française pour l'École

Élaine Tremblay
Linguiste

Ce comité s'assure que la politique linguistique de l'École est appliquée et promue. Il agit également à titre de comité linguistique et traite des questions linguistiques, propose la terminologie normalisée propre aux activités de l'École, relève les lacunes terminologiques ainsi que les termes et expressions qui font difficulté.

Le comité permanent s'est réuni une fois durant l'année. Il a assisté à la rencontre d'information organisée par l'Office québécois de la langue française (OQLF) en octobre 2011 sur la nouvelle Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration. Le comité a notamment débuté la mise à jour de la politique linguistique de l'École afin de l'harmoniser avec la nouvelle politique gouvernementale et s'est également assuré que le site Web de l'École en respecte les dispositions applicables. De plus, l'École diffuse mensuellement sur son intranet une capsule linguistique tirée de la Banque de dépannage linguistique de l'OQLF. Enfin, certains membres du personnel ont reçu une formation sur la nouvelle orthographe.

Dans son ensemble, la politique linguistique de l'École est respectée par le personnel. Cette politique est disponible sur le site Internet : http://www.enpq.qc.ca/pdf/POL-01-01_linguistique.pdf.

Politique de financement des services publics

Comme l'exige la politique du gouvernement du Québec, l'École possède depuis 2005 des principes de financement pour ses programmes de formation et a établi une tarification en regard de chacune des catégories de biens et de services offerts à sa clientèle.

Une seconde exigence de la politique est l'établissement d'une règle annuelle d'indexation des tarifs. L'École possède une règle d'indexation annuelle de ses tarifs depuis 2002. Cette règle est incluse dans le *Règlement sur les frais de scolarité de l'École nationale de police du Québec* qui est publié dans la Gazette officielle du Québec.

Le tableau ci-dessous présente les résultats obtenus au 30 juin 2012, les principes de financement et l'explication des écarts obtenus entre les taux de financement réels et prévus.

Tableau 26
Principes de financement et explication des écarts entre les taux de financement réels et prévus

Secteurs d'activités	Résultats au 30 juin 2012 (en milliers de dollars)		Principe de financement	
	Revenus client	Coût total	Taux réel	Taux prévu
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	2 740 $	10 871 $	25 %	25 %
Formation initiale en enquête	265 $	1 185 $	22 %	25 %
Formation initiale en gestion	115 $	588 $	20 %	25 %
Formation des formateurs	133 $	623 $	21 %	25 %
Perfectionnement professionnel				
Diffusion de la formation	2 072 $	2 011 $	103 %	100 %
Encadrement et développement	0 $	1 565 $	0 %	0 %
Service de l'hôtellerie	4 579 $	4 470 $	102 %	100 %

Explication des écarts en rapport avec le financement	
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	Aucun écart.
Formation initiale en enquête	Le niveau d'activités réel à 4 490 jours de formation par rapport à une prévision de 5 040 jours a contribué à la variation du niveau de financement.
Formation initiale en gestion	Le niveau d'activités réel à 1 010 jours de formation par rapport à une prévision de 1 152 jours a contribué à la variation du niveau de financement.
Formation des formateurs	Le niveau d'activités réel à 1 311 jours de formation par rapport à une prévision de 1 624 jours a contribué à la variation du niveau de financement.
Perfectionnement professionnel	
Diffusion de la formation	Les coûts de diffusion réels ont été inférieurs de 3 % à ceux prévus.
Encadrement et développement	Aucun écart.
Service de l'hôtellerie	Les revenus ont été supérieurs de 9,5 % à ceux prévus alors que les coûts ont été supérieurs à ceux prévus de 6,9 %.

L'École révise annuellement ses tarifs en fonction d'un exercice de coût de revient et indexe ceux-ci selon l'Indice des prix à la consommation (Statistique Canada). Ainsi, les tarifs utilisés pendant cet exercice ont été révisés au début de l'exercice, soit le 1er juillet 2011.

Ressources budgétaires et financières

L'École prépare ses budgets et comptabilise ses opérations financières par secteurs d'activités depuis de nombreuses années. Ainsi, en complément d'information aux états financiers qui sont présentés dans ce rapport, vous trouverez ci-dessous le cadre de gestion budgétaire de l'École (en milliers de dollars) présentant les différents éléments qui composent les activités subventionnées et les activités non subventionnées de l'École. Le cadre budgétaire s'avère nécessaire et essentiel pour une gestion éclairée qui permet une distribution des activités selon leurs catégories, soit les activités en lien avec la Loi sur la police, dites activités subventionnées, et les autres activités, dites activités non subventionnées.

Les activités subventionnées sont composées des revenus et des charges en lien avec la mission de l'École, soit les programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion, le programme du perfectionnement professionnel des policiers, la recherche et la vigie dans le domaine de la formation policière ainsi que l'ensemble des activités de la direction générale, du développement pédagogique et des services administratifs.

Tableau 27
Cadre de gestion budgétaire (en milliers de dollars)

Activités subventionnées	Budget* 2012	Réel 2012	Réel 2011
Produits			
Contribution des corps de police	11 847 $	12 028 $	11 713 $
Aspirants policiers	2 761 $	2 740 $	2 697 $
Perfectionnement	2 864 $	2 911 $	2 354 $
Autres produits	495 $	658 $	546 $
Subvention gouvernement (loyer)	6 580 $	6 580 $	6 580 $
	24 547 $	24 917 $	23 890 $
Charges			
Direction générale	367 $	360 $	386 $
Direction des aff. inst. et des comm.	631 $	624 $	662 $
Portefeuille de projets	100 $	515 $	518 $
Secrétariat général et Registrariat	690 $	663 $	669 $
Formation init. patrouille-gendarmerie	5 446 $	5 358 $	5 205 $
Perfectionnement professionnel	1 048 $	956 $	1 059 $
Perfectionnement professionnel (diffusion)	3 148 $	3 000 $	2 438 $
Soutien pédagogique et de la recherche	2 054 $	2 087 $	2 008 $
Ressources humaines	1 313 $	1 531$	1 217 $
Soutien administratif et technologique	2 136 $	2 074 $	2 018 $
Amortissement	680 $	662 $	563 $
Dépense totale du loyer	8 426 $	8 886 $	8 298 $
Loyer imputé dans les activités	-1 272 $	-1 770 $	-1 487 $
	24 767 $	24 946 $	23 554 $
Excédent (déficit) de l'activité	-220 $	-29 $	336 $

Activités non subventionnées	Budget* 2012	Réel 2012	Réel 2011
DAFM**			
Mission commerciale			
Revenus	1 000 $	2 890 $	1 819 $
Charges	780 $	2 174 $	1 300 $
	220 $	716 $	519 $
Autofinancement			
Revenus	3 065 $	2 689 $	2 675 $
Charges	3 065 $	2 624 $	2 562 $
	0 $	65 $	113 $
Service de l'hôtellerie			
Autofinancement			
Revenus	4 181 $	4 579 $	4 045 $
Charges	4 181 $	4 470 $	3 986 $
	0 $	109 $	59 $
Autres activités***			
Revenus	0 $	562 $	524 $
Charges	0 $	574 $	542 $
Crédits soutien	0 $	0 $	-333 $
	0 $	-12 $	315 $
	220 $	878 $	1 006 $

Ensemble des activités	**Budget* 2012**	**Réel 2012**	**Réel 2011**
Résultats activités subventionnées	-220 $	-29 $	336 $
Résultats activités non subventionnées	220 $	878 $	1 006 $
Excédent (déficit) total	**0 $**	**849 $**	**1 342 $**

* Le budget a été amendé afin d'ajouter les montants des revenus et des charges des cours de formation sur demande permettant ainsi leur suivi budgétaire respectif.

** DAFM : Direction des activités et de la formation sur mesure.

*** Les autres activités incluent les tests d'entrée, les formations d'appoint, les honoraires professionnels (témoignages à la cour, traduction, prêts d'employés) et la vente de matériel pédagogique.

Les activités non subventionnées sont composées principalement des revenus et des charges de la Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM) et du Service de l'hôtellerie et des immeubles. Les activités de la DAFM sont présentées en deux volets, soit le volet « mission commerciale » et le volet « autofinancement ». Le volet commercial est composé des programmes de formation offerts à la clientèle parapolicière et des services aux collectivités (location de locaux). Le volet autofinancement est composé des programmes de formation offerts aux clientèles régulières en provenance de la sécurité publique, dont la clientèle autochtone et les agents des services correctionnels et les constables spéciaux, ainsi que des services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP).

Le cadre de gestion budgétaire de l'École veut que les excédents générés par les activités non subventionnées (parapolicières) financent le développement des activités subventionnées (policières). En conséquence, pour l'année 2012, le niveau d'excédent atteint de 878 k$ des activités non subventionnées a contribué à la réalisation de projets de développement de 515 k$ par rapport à un budget initial de 100 k$.

L'École effectue les coûts de revient de ses activités afin d'en établir leur coût complet et leur tarification. Les résultats de ces coûts et des principes de financement sont traités à la page 77 intitulée « Politique de financement des services publics ».

Afin d'améliorer la présentation du coût complet des activités de la DAFM et du Service de l'hôtellerie et des immeubles, l'École a imputé la valeur du coût du loyer en fonction des locaux utilisés par ces deux activités. En conséquence, le loyer imputé dans les activités de 1 770 k$ en 2012 provient de la valeur du coût de revient des locaux de formation, des bureaux, des locaux utilisés par les services aux collectivités, des chambres ainsi que des dépenses reliées à l'entretien ménager des chambres.

Politique de réduction des dépenses

Comme l'exige la Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette (L.Q. 2010, c. 20), le conseil d'administration de l'École a adopté, le 27 septembre 2010, une politique de réduction des dépenses. Le gouvernement du Québec a approuvé celle-ci le 16 février 2011 (réf. décret 111-2011).

Voici les mesures prévues par cette politique et les résultats obtenus après la deuxième année d'application :

- Effectuer une réduction annuelle récurrente de 1 % de la masse salariale basée sur les traitements apparaissant aux états financiers du 30 juin 2009 pour les exercices 2010-2011 à 2013-2014. La cible de réduction est établie à 665,7 k$ au 30 juin 2014.

  Résultats cumulatifs au 30 juin 2012 : cible de 332,8 k$ et réduction de 360,9 k$.

- Ne verser aucun boni forfaitaire au rendement au personnel de direction et aux cadres pour les exercices débutant en 2010 et 2011. La valeur annuelle des bonis économisés est de 56 k$.

  Résultats cumulatifs au 30 juin 2012 : aucun boni n'a été versé aux 30 juin 2011 et 2012.

- Effectuer, à compter de l'exercice 2010-2011, une réduction des dépenses de fonctionnement de nature administrative qui atteindra 10 % en 2013-2014, notamment en réduisant de 25 % les dépenses de publicité, de formation et de déplacement dès 2010-2011 et en atteignant les cibles de réduction cumulatives suivantes : 4 % en 2010-2011, 7 % en 2011-2012, 9 % en 2012-2013 et 10 % en 2013-2014. La cible de réduction est établie à 108,3 k$ au 30 juin 2014.

  Résultats cumulatifs au 30 juin 2012 : cible de 53,8 k$ et réduction de 81,1 k$ des dépenses de nature administrative, dont 53,8 k$ pour les dépenses de publicité, de formation et de déplacement.

L'École est un organisme non budgétaire dont les activités de sa mission sont financées entièrement par des revenus provenant de la clientèle policière. Par ailleurs, une saine gestion a permis la réduction du coût de certains cours, l'embauche d'un expert-conseil en recherche et d'un instructeur occasionnel en conduite au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et finalement, l'augmentation de l'enveloppe budgétaire pour la réalisation de projets en lien avec la mission de l'École.

Ces investissements jumelés à la croissance des activités de formation expliquent la hausse des traitements et des autres postes de dépenses présentés dans les états financiers, et ce, malgré une application rigoureuse de la politique de réduction des dépenses.

Reddition de comptes au niveau du Plan d'action gouvernemental la diversité : une valeur ajoutée

L'École tient compte des préoccupations gouvernementales dans le développement et l'actualisation de ses programmes. L'indicateur 7, qui se retrouve en page 53, fait état du taux de réalisation des actions déclarées dans les plans gouvernementaux.

Orientation 2 : Renouveler les pratiques

Choix stratégique 4 : Favoriser un accès équitable aux services publics

Moyen d'action : Doter l'École nationale de police du Québec d'un expert-conseil en police communautaire chargé d'assurer une veille sur la discrimination « raciale » liée au domaine policier, d'enrichir des programmes de formation en cette matière et d'assurer le suivi adéquat des mesures adoptées par le Comité provincial en matière de profilage racial en ce qui concerne la formation policière.	Échéancier : 2008-2012

	Action 2011-2012	Indicateur	Résultat
1.	Faire un inventaire des éléments de formation dans les programmes ou cours de l'École traitant de discrimination raciale	Portrait à jour des contenus de formation reliés à la discrimination raciale	*Atteint*

Dans le cadre de la révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, les compétences en cause et des activités de formation spécifiques ont été définies. En plus des rencontres de validation interne, deux rencontres du comité de validation externe regroupant le Service de police de la Ville de Montréal, la Sûreté du Québec, le Service de police de Lévis, le Service de police de la Ville de Québec et l'École ont été tenues le 7 décembre 2011 et le 20 janvier 2012.

2.	Intégrer dans les mécanismes du Centre d'intégration et de diffusion de la recherche en activités policières (CIDRAP) à l'École une veille sur le racisme et la discrimination reliés aux interventions policières, de même que sur le profilage racial	Intégration documentaire et archivage	*En continuité*
		Ouverture d'un dossier sur le sujet	*Atteint*

Un recensement des outils et des documents figurant à l'intérieur des différentes activités du CIDRAP en matière de racisme, discrimination et profilage racial a été fait. Dans les mécanismes de veille, une personne est chargée de recueillir les informations d'intérêt à cet égard à partir de sites Internet clés portant sur l'intervention policière; le dossier profilage racial (diversité culturelle) est pris en charge par l'expert-conseil en police communautaire. Ce dernier tient à jour un dossier sur ces sujets et donne son avis au besoin dans ce domaine d'intervention.

3.	Procéder à une analyse en continu de l'information rendue disponible dans le domaine (recherches, avis, littérature, cadre de référence, politiques, etc.)	Développement d'expertise	*En continuité*

Les documents d'intérêt en lien avec la diversité sont systématiquement archivés au Carrefour de l'information et du savoir (CIS) de l'École. À titre d'information, on recense actuellement : 49 documents en matière de racisme, 28 documents sur le profilage et 135 sur la discrimination.

4.	Désigner des descripteurs reliés à la discrimination et au profilage racial dans le processus de veille	Intégration de descripteurs dans le processus de veille	*Atteint*

Toujours dans le cadre du Carrefour de l'information et du savoir, une série de descripteurs en lien avec la discrimination et le profilage ont été intégrés dans le thésaurus FRANCOPOL présentement en développement, permettant de repérer plus facilement les documents disponibles sur cette thématique.

Reddition de comptes en matière de développement durable

La Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013 en vigueur depuis janvier 2008 repose sur trois enjeux fondamentaux : développer la connaissance, promouvoir l'action responsable et favoriser l'engagement. Le premier plan d'action de développement durable de l'École nationale de police du Québec est en cohérence avec ces trois enjeux et détermine six actions pour atteindre ses propres objectifs organisationnels. Elle mise ainsi sur le développement des compétences, mais aussi sur la recherche, l'innovation, les nouvelles technologies, la santé, le développement de notre personnel ainsi que sur une préoccupation environnementale dans nos activités. L'École a décidé de prolonger ce premier plan d'action 2008-2011 jusqu'en 2012.

La liste des activités réalisées au cours de l'exercice se retrouve en page 115 dans l'annexe intitulée *Reddition de comptes en matière de développement durable*. De plus, vous avez pu constater dans la section « Les résultats », aux pages 69 à 71, que les actions et cibles qui figurent dans notre planification stratégique à l'égard du développement durable démontrent concrètement notre volonté d'améliorer nos façons de faire pour participer au développement de la société québécoise et être en mesure de répondre aux besoins du présent, sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

Le *Plan d'action de développement durable 2008-2012* de l'École nationale de police du Québec est disponible sur le site Internet : http://www.enpq.qc.ca/pdf/PlanActionDevDurable.pdf.

Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2012

Rapport de la direction

Les états financiers de l'École nationale de police du Québec ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de méthodes comptables appropriées et qui respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public. Les renseignements financiers contenus dans les autres sections de ce rapport annuel concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

L'École reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration surveille la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à l'audit des états financiers de l'École, conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, et son rapport de l'auditeur indépendant expose la nature et l'étendue de cet audit et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer le conseil d'administration pour discuter de tout élément qui concerne son audit.

Marie Gagnon
Directrice générale

Daniel Jean, CPA, CMA
Directeur des services administratifs et technologiques

Nicolet, le 11 octobre 2012

Rapport de l'auditeur indépendant

À l'Assemblée nationale

Rapport sur les états financiers
J'ai effectué l'audit des états financiers ci-joints de l'École nationale de police du Québec, qui comprennent l'état de la situation financière au 30 juin 2012, l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation des actifs financiers nets (dette nette) et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives inclus dans les notes complémentaires.

Responsabilité de la direction pour les états financiers
La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité des auditeurs
Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de mon audit. J'ai effectué mon audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que je me conforme aux règles de déontologie et que je planifie et réalise l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Opinion
À mon avis, ces états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2012, ainsi que des résultats de ses activités, de la variation de ses actifs financiers nets et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires
Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général (L.R.Q., chapitre V-5.01)*, je déclare qu'à mon avis ces normes ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec par intérim,

Michel Samson, CPA auditeur, CA

Michel Samson, CPA auditeur, CA

Montréal, le 11 octobre 2012

État des résultats et de l'excédent cumulé

De l'exercice clos le 30 juin 2012

	2012	2011
REVENUS		
Contributions des corps de police (note 3)	12 027 684 $	11 713 441 $
Subvention du gouvernement du Québec – loyer	6 579 700	6 579 700
Formation (note 4)	11 983 404	10 211 309
Hébergement (note 4)	4 588 074	4 053 525
Intérêts	32 188	14 514
Autres	425 267	380 272
	35 636 317 $	32 952 761 $
CHARGES		
Traitements et avantages sociaux (note 5)	19 388 791 $	17 502 347 $
Transport et communication	762 937	728 959
Services professionnels	1 731 069	1 510 920
Entretien et réparations	342 038	310 572
Loyer – Société immobilière du Québec	8 885 746	8 297 878
Location de matériel et autres	322 551	222 058
Fournitures, matériel pédagogique et autres (note 6)	2 322 468	2 107 650
Amortissement des immobilisations corporelles	1 031 820	929 920
	34 787 420 $	31 610 304 $
EXCÉDENT ANNUEL	848 897 $	1 342 457 $
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT	2 903 857 $	1 561 400 $
EXCÉCENT CUMULÉ À LA FIN	3 752 754 $	2 903 857 $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État de la situation financière

Au 30 juin 2012

	2012	2011
ACTIFS FINANCIERS		
Encaisse	5 542 501 $	544 016 $
Créances	3 243 110	2 863 786
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	8 573 184	8 135 486
Deuxième versement	3 996 636	3 711 482
	21 355 431 $	15 254 770 $
PASSIFS		
Charges à payer et frais courus		
Traitements et avantages sociaux	1 180 832 $	792 280 $
Autres charges à payer	2 146 082	2 456 904
Provision pour vacances	1 114 993	1 076 754
Revenus reportés		
Contributions des corps de police	9 427 366	8 885 227
Subvention du gouvernement du Québec	4 934 775	4 934 775
Autres revenus reportés	531 746	384 530
Provision pour congés de maladie (note 8)	1 576 978	1 267 194
	20 912 772	19 797 664 $
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE)	442 659 $	(4 542 894) $
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 9)	2 725 451 $	2 718 461 $
Stocks	584 644	544 403
Loyer payé d'avance – Société immobilière du Québec	–	4 168 421
Frais payés d'avance	–	15 466
	3 310 095 $	7 446 751 $
EXCÉDENT CUMULÉ (note 10)	3 752 754 $	2 903 857 $

OBLIGATIONS CONTRACTUELLES (note 11)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration,

Daniel McMahon, FCPA, FCA
Président du conseil d'administration

Marie Gagnon
Directrice générale

État de la variation des actifs financiers nets (dette nette)

De l'exercice clos le 30 juin 2012

	2012	2011
EXCÉDENT ANNUEL	**848 897 $**	1 342 457 $
Acquisition d'immobilisations corporelles	**(1 038 810) $**	(1 465 835) $
Amortissement des immobilisations corporelles	**1 031 820**	929 920
Gain sur disposition d'immobilisations corporelles	**(16 029)**	(30 754)
Produit de disposition d'immobilisations corporelles	**16 029**	30 754
Valeur non amortie des immobilisations disposées	**–**	3 137
	(6 990) $	(532 778) $
Acquisition de stock	**(40 241) $**	– $
Acquisition d'un loyer payé d'avance	**–**	(4 168 421)
Utilisation de stocks	**–**	37 225
Utilisation d'un loyer payé d'avance	**4 168 421**	–
Utilisation des frais payés d'avance	**15 466**	9 623
	4 143 646 $	(4 121 573) $
Augmentation des actifs financiers nets (de la dette nette)	**4 985 553**	(3 311 894)
Dette nette au début	**(4 542 894) $**	(1 231 000) $
Actifs financiers nets (dette nette) à la fin	**442 659 $**	(4 542 894) $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État des flux de trésorerie

De l'exercice clos le 30 juin 2012

	2012	2011
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Excédent annuel	848 897 $	1 342 457 $
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	1 031 820	929 920
Réductions de valeur des immobilisations corporelles	–	3 137
Loyer payé d'avance	4 168 421	(4 168 421)
Frais payés d'avance	15 466	9 623
	5 215 707 $	(3 225 741) $
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement :		
Créances	(379 324) $	(359 163) $
Contributions des corps de police à recevoir	(722 852)	(178 038)
Subvention à recevoir du gouvernement du Québec	–	6 579 700
Traitements et avantages sociaux à payer	388 552	(104 106)
Loyer Société Immobilière du Québec à payer	–	(2 096 150)
Autres charges à payer	122 713	645 981
Provision pour vacances	38 239	(5 282)
Contributions des corps de police reportées	542 139	133 528
Autres revenus reportés	147 216	(35 503)
Provision pour congés de maladie	309 784	214 124
Stocks	(40 241)	37 225
	406 226 $	4 832 316 $
Flux de trésorerie provenant des activités de fonctionnement	6 470 830 $	2 949 032 $
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations corporelles et flux de trésorerie utilisés pour les activités d'investissement en immobilisations	(1 472 345) $	(985 018) $
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Emprunts remboursés et flux de trésorerie utilisés pour les activités de financement	–	(1 330 757)
Augmentation de l'encaisse	4 998 485 $	633 257 $
Encaisse au début	544 016	(89 241)
Encaisse à la fin	5 542 501	544 016
Les intérêts payés au cours de l'exercice s'élèvent à	– $	336 $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Notes complémentaires

Au 30 juin 2012

1. CONSTITUTION ET OBJET

L'École nationale de police du Québec (l'École), corporation mandataire du gouvernement constituée par la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1), a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, l'École n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Aux fins de la préparation des états financiers, l'École utilise prioritairement le manuel de comptabilité de l'Institut canadien des comptables agréés pour le secteur public et pour la première année applique le modèle de présentation recommandé par ce manuel.

La préparation des états financiers de l'École par la direction exige que celle-ci ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que la comptabilisation des revenus et des charges au cours de la période visée par les états financiers. Les principaux éléments faisant l'objet d'estimation sont la durée de vie des immobilisations corporelles et la provision pour congés de maladie. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions faites par la direction.

Constatation des revenus

Les contributions des corps de police et les subventions du gouvernement du Québec sont constatées à titre de revenus de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées.

Les revenus sont comptabilisés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les revenus, y compris les gains, sont comptabilisés dans l'exercice au cours duquel ont eu lieu les opérations ou les faits dont ils découlent.

Actifs financiers

Trésorerie et équivalents de trésorerie

La trésorerie et les équivalents de trésorerie se composent de l'encaisse.

Passif

Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interemployeurs à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que l'École ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

Provision pour vacances

Aucun calcul d'actualisation n'est jugé nécessaire puisque la direction estime que les vacances accumulées seront prises dans l'exercice suivant.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (SUITE)

Revenus reportés
Le revenu reporté relatif aux contributions des corps de police représente la portion des contributions pour les services qui seront rendus lors de l'exercice subséquent, puisque les contributions annuelles sont exigibles au 30 juin et couvrent la période du 1er avril au 31 mars. Le revenu reporté relatif à la subvention représente le montant reçu du gouvernement du Québec afin de financer la dépense de loyer de l'École pour l'exercice subséquent. Les autres revenus reportés sont principalement constitués des revenus d'hébergement perçus d'avance au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Provision pour congés de maladie
Les obligations à long terme découlant des congés de maladie accumulés par les employés sont évaluées sur une base actuarielle au moyen d'une méthode d'estimation simplifiée selon les hypothèses les plus probables déterminées par le gouvernement. Ces hypothèses font l'objet d'une réévaluation annuelle. Le passif et les charges correspondantes qui en résultent sont comptabilisés sur la base du mode d'acquisition de ces avantages sociaux par les employés, c'est-à-dire en fonction de l'accumulation et de l'utilisation des journées de maladie par les employés.

Actifs non financiers

De par leur nature, les actifs non financiers sont généralement utilisés afin de rendre des services futurs.

Immobilisations corporelles
Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties en fonction de leur durée de vie estimative selon la méthode de l'amortissement linéaire sur les périodes suivantes :

Mobilier et équipement	5 et 10 ans
Matériel roulant	5 ans
Améliorations locatives	5 ans
Équipement informatique	3 ans
Logiciel informatique	3 et 5 ans

Dépréciation des immobilisations corporelles
Lorsque la conjoncture indique qu'une immobilisation corporelle ne contribue plus à la capacité de l'École de fournir des biens et des services, ou que la valeur des avantages économiques futurs qui se rattachent à l'immobilisation corporelle est inférieure à sa valeur comptable nette, le coût de l'immobilisation corporelle est réduit pour refléter sa baisse de valeur. Les moins-values sur immobilisations corporelles sont passées en charges dans l'état des résultats.

Stocks
Les stocks de fournitures de bureau, de produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués selon la méthode du coût spécifique.

3. CONTRIBUTION DES CORPS DE POLICE

L'article 43 de la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1) prévoit que l'École reçoit annuellement un financement équivalent à un pourcentage maximal de 1 % de la masse salariale des corps de police de la province de Québec, à l'exception des corps de police autochtone, selon des modalités déterminées par le gouvernement. Selon les modalités et les déclarations des masses salariales des corps de police, les totaux des contributions ont été calculés comme suit :

3. CONTRIBUTION DES CORPS DE POLICE (SUITE)

	2012	2011
Contribution de l'année civile 2008 (11 668 932 $) pour 9 mois	– $	8 751 699 $
Contribution de l'année civile 2009 (11 846 970 $) pour 3 mois	–	2 961 742
Contribution de l'année civile 2009 (11 846 970 $) pour 9 mois	**8 885 227**	–
Contribution de l'année civile 2010 (12 569 821 $) pour 3 mois	**3 142 457**	–
	12 027 684 $	11 713 441 $

4. HÉBERGEMENT ET FORMATION

	Formation		Hébergement	
	2012	2011	2012	2011
Formation aux aspirants policiers	**3 064 621 $**	3 014 263 $	**1 592 366 $**	1 545 442 $
Formation aux policiers	**3 690 550**	3 083 694	**729 681**	663 220
Formation aux autochtones	**754 409**	704 226	**284 331**	209 307
Formation sur mesure	**3 822 239**	2 867 893	**1 126 982**	737 522
Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles	**651 585**	541 233	**33 181**	23 470
Services aux collectivités, cafétéria	–	–	**821 533**	874 564
	11 983 404 $	10 211 309 $	**4 588 074 $**	4 053 525 $

5. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2012	2011
Employés de l'École	**16 753 727 $**	15 388 292 $
Policiers – Sûreté du Québec	**666 605**	566 598
Policiers municipaux	**1 330 001**	1 117 860
Formateurs et conférenciers	**638 458**	429 597
	19 388 791 $	17 502 347 $

6. FOURNITURES, MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE ET AUTRES

	2012	2011
Matériel pédagogique	**1 329 482 $**	1 188 452 $
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	**799 076**	748 311
Papeterie, fournitures et articles de bureau	**103 284**	93 666
Mobilier et équipement	**90 626**	77 221
	2 322 468 $	2 107 650 $

7. EMPRUNTS À COURT TERME

L'École est autorisée jusqu'au 30 juin 2017, à contracter auprès d'institutions financières ou auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec, des emprunts à court terme ou à utiliser une marge de crédit jusqu'à concurrence d'un montant total de 5 000 000 $.

Une convention de marge de crédit avec le Fonds de financement du gouvernement du Québec prévoit l'utilisation d'un taux d'intérêt quotidien équivalent au taux des acceptations bancaires à un mois majoré de 0,3 %. Aux 30 juin 2012 et 2011, l'École n'avait contracté aucun emprunt à court terme.

De plus, l'École détient une marge de crédit de 300 000 $ auprès d'une institution financière qui prévoit l'utilisation du taux préférentiel moins 0,5 %. Aux 30 juin 2012 et 2011, l'École n'avait contracté aucun emprunt.

8. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

Régimes de retraite
Les membres du personnel de l'École participent au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS), au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (RRMSQ) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interemployeurs sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de l'École imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 865 150 $ (2011 : 795 679 $) et elles comprennent les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libéré par la Sûreté du Québec et qui contribuent au RRMSQ. Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Le 1er janvier 2012, le taux de cotisation pour le RREGOP est passé à 8,94 % (2011 : 8,69 %) de la masse salariale applicable, celui du RRAS et du RRPE est passé à 12,30 % (2011 : 11,54 %) et celui du RRMSQ est resté stable à 8 %.

Provision pour congés de maladie
L'École dispose d'un programme d'accumulation des congés de maladie. Ce programme donne lieu à des obligations à long terme dont les coûts sont assumés en totalité par l'École.

Le programme d'accumulation des congés de maladie permet à des employés d'accumuler les journées non utilisées des congés de maladie auxquelles ils ont droit annuellement et de se les faire monnayer à 50 % en cas de cessation d'emploi, de départ à la retraite ou de décès, et cela jusqu'à concurrence d'un montant représentant l'équivalent de 66 jours. Les employés peuvent également faire le choix d'utiliser ces journées accumulées comme journées d'absence pleinement rémunérées dans un contexte de départ en préretraite. Actuellement, ce programme ne fait pas l'objet d'une capitalisation pour en pourvoir le paiement.

Les obligations du programme d'accumulation des congés de maladie augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à l'École. La valeur de cette obligation est établie à l'aide d'une méthode qui répartit le coût de ce programme sur la durée de la carrière active des employés.

Évaluations et estimations subséquentes
Le programme d'accumulation des congés de maladie fait l'objet d'une actualisation sur la base notamment des estimations et des hypothèses économiques à long terme suivantes au 30 juin :

8. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS (SUITE)

	2012	2011
Taux d'indexation	**3,25 %**	3,25 %
Taux d'actualisation	**3,49 %**	4,49 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	**11 ans**	12 ans
Solde au début	**1 267 194 $**	1 053 070 $
Charge de l'exercice	**575 850**	482 689
Prestations versées au cours de l'exercice	**(266 066)**	(268 565)
Solde à la fin	**1 576 978 $**	1 267 194 $

9. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2012					
	Mobilier et équipement	**Matériel roulant**	**Améliorations locatives**	**Équipement informatique**	**Logiciel informatique**	**Total**
COÛT						
Solde au début	**4 615 360 $**	**1 557 924 $**	**956 567 $**	**1 492 462 $**	**1 877 223 $**	**10 499 536 $**
Acquisitions	**423 469**	**209 521**	**58 773**	**271 560**	**75 487**	**1 038 810**
Dispositions	**–**	**(196 060)**	**–**	**(90 525)**	**–**	**(286 585)**
Solde à la fin	**5 038 829 $**	**1 571 385 $**	**1 015 340 $**	**1 673 497 $**	**1 952 710 $**	**11 251 761 $**
AMORTISSEMENT CUMULÉ						
Solde au début	**3 305 388 $**	**1 008 570 $**	**841 258 $**	**1 116 297 $**	**1 509 562 $**	**7 781 075 $**
Amortissement	**402 065**	**219 931**	**62 480**	**242 808**	**104 536**	**1 031 820**
Dispositions	**–**	**(196 060)**	**–**	**(90 525)**	**–**	**(286 585)**
Solde à la fin	**3 707 453 $**	**1 032 441 $**	**903 738 $**	**1 268 580 $**	**1 614 098 $**	**8 526 310 $**
Valeur comptable nette	**1 331 376 $**	**538 944 $**	**111 602 $**	**404 917 $**	**338 612 $**	**2 725 451 $**

	2011					
	Mobilier et équipement	Matériel roulant	Améliorations locatives	Équipement informatique	Logiciel informatique	Total
COÛT						
Solde au début	4 216 195 $	1 555 220 $	928 533 $	1 288 034 $	1 636 755 $	9 624 737 $
Acquisitions	680 066	213 987	28 034	303 280	240 468	1 465 835
Dispositions	(280 901)	(211 283)	–	(98 852)	–	(591 036)
Solde à la fin	4 615 360 $	1 557 924 $	956 567 $	1 492 462 $	1 877 223 $	10 499 536 $
AMORTISSEMENT CUMULÉ						
Solde au début	3 250 115 $	1 002 617 $	772 896 $	992 766 $	1 420 662 $	7 439 056 $
Amortissement	333 038	217 236	68 362	222 383	88 900	929 919
Réduction de valeur	3 137	–	–	–	–	3 137
Dispositions	(280 902)	(211 283)	–	(98 852)	–	(591 037)
Solde à la fin	3 305 388 $	1 008 570 $	841 258 $	1 116 297 $	1 509 562 $	7 781 075 $
Valeur comptable nette	1 309 972 $	549 354 $	115 309 $	376 165 $	367 661 $	2 718 461 $

Des acquisitions d'immobilisations corporelles d'un montant de 202 964 $ (2011 : 636 499 $) sont inscrites aux autres charges à payer au 30 juin 2012.

10. EXCÉDENT CUMULÉ

En 2011, le conseil d'administration de l'École a affecté une somme de 2 000 000 $ de l'excédent cumulé non grevé d'affectation pour des charges de location non récurrentes reliées à la construction d'un nouveau pavillon de formation. Ce pavillon remplacera le pavillon Marguerite-D'Youville qui doit être démoli et le pavillon de Monseigneur-Courchesne qui est présentement en location temporaire. L'École ne peut utiliser ces montants grevés d'affectation d'origine interne à d'autres fins sans le consentement préalable du conseil d'administration.

11. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société immobilière du Québec échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2017 pour la location de biens et de services.

La charge de l'exercice pour la location de l'immeuble est de 8 885 746 $ (2011 : 8 297 878 $), celle pour la location de biens et de services reliée à ces engagements est de 510 501 $ (2011 : 478 718 $). Les paiements minimums futurs s'établissent comme suit :

Années	Immeubles	Biens et services
2013	8 425 096 $	421 783 $
2014	8 425 096	68 129
2015	8 364 774	41 233
2016	8 534 613	34 210
2017	8 534 613	6 476
2018 et subséquemment	93 880 747	–
	136 164 939 $	571 831 $

12. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

	2012	2011
Revenus		
Contributions de la Sûreté du Québec	**4 579 943 $**	4 424 002 $
Formation	**4 231 995**	3 991 539
Hébergement	**1 550 573**	1 361 138
Bilan		
Créances et contributions des corps de police	**5 354 150 $**	5 431 546 $

En plus des opérations entre apparentés identifiées ci-dessus et celles déjà divulguées dans les états financiers avec des entités sous contrôle commun et comptabilisées à la valeur d'échange, l'École est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'École n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

13. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres de l'exercice précédent ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2012.

Les statistiques

Statistiques sommaires des activités de formation 2011-2012

Tableau 28 Formations offertes	2011-2012				
	Nombre de cohortes (programme continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés
Formations initiales					
Patrouille-gendarmerie					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG)	9	s. o.	650	282 100	634
Équivalence au PFIPG	s. o.	s. o.	10	90	10
Anciens diplômés IPQ (Mise à jour)	s. o.	s. o.	1	29	1
Enquête policière					
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement par blocs de cours	s. o.	22	572	33 837	78
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement régulier	s. o.	19	571	26 259	
Gestion policière					
Programme de formation initiale en gestion policière	s. o.	13	271	18 495	2
Total partiel – Formation initiale	**9**	**54**	**2 075**	**360 810**	**725**
Perfectionnement professionnel					
Patrouille-gendarmerie (inclut la formation donnée par le réseau de moniteurs)					
Formation en pédagogie	s. o.	18	152	6 432	s. o.
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s. o.	905	3 858	87 546	s. o.
Appareils de mesure du taux d'alcool	s. o.	92	853	16 471	s. o.
Intervention tactique et intervention physique	s. o.	75	653	24 998	s. o.
Enquête policière	s. o.	26	428	28 258	s. o.
Gestion policière	s. o.	11	168	3 402	s. o.
Total partiel – Perfectionnement professionnel	s. o.	**1 127**	**6 112**	**167 107**	s. o.
Formation sur mesure					
Formation des Premières Nations					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	1	s. o.	17	7 378	15
Programme de formation des constables spéciaux autochtones	1	s. o.	21	8 820	18
Équivalence au PFIPG	s. o.	s. o.	11	137	11
Perfectionnement professionnel (patrouille-gendarmerie et enquête)	s. o.	53	338	5 870	s. o.
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	s. o.	5	55	2 475	s. o.
Autres clientèles					
Programme de formation initiale des constables spéciaux d'Hydro-Québec	0	s. o.	0	0	0
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	1	s. o.	30	19 740	30
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers en entreprise	1	s. o.	11	1 540	11
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	3	s. o.	73	30 368	68
Programme d'intégration à la fonction d'agent des Services correctionnels	5	s. o.	114	36 480	106
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	2	s. o.	49	34 496	47
Programme d'actualisation des inspecteurs de la STM	2	s. o.	19	3 325	10
Programme de formation des gestionnaires de 1er niveau du MSP	2	s. o.	18	2 016	18
Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur	1	s. o.	6	960	6
Perfectionnement professionnel	s. o.	s. o.	1 557	31 331	s. o.
Total partiel – Formation sur mesure	**19**	**58**	**2 319**	**184 936**	**340**
Total général des formations offertes à l'École	**28**	**1 239**	**10 506**	**712 853**	**1 065**

Pour démontrer l'intérêt des policiers envers la professionnalisation de la fonction policière, nous avons extrait du tableau 28 les données relatives aux cours de niveau universitaire qu'ils ont suivis pendant l'exercice pour vous les présenter distinctement dans les tableaux suivants.

Tableau 29 Fréquentation des cours universitaires	2011-2012			2010-2011		
	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	s. o.	0	0	s. o.	6	270
Programmes universitaires en sécurité publique incluant : programme court en enquête policière, programme court en gestion policière, certificat en intervention policière, certificat en enquête policière, certificat en gestion policière, baccalauréat en sécurité publique	54	1 414	78 591	53	1 360	84 036
Autorisation d'études hors établissement	s. o.	345	15 525	s. o.	334	15 030
Reconnaissance d'acquis	s. o.	52	s. o.	s. o.	47	s. o.
Total de la fréquentation des cours universitaires	**54**	**1 811**	**94 116**	**53**	**1 747**	**99 336**

Tableau 30 Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	2011-2012		2010-2011	
	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	12	1	10	1
Programme court en enquête policière	269	111	248	26
Programme court en gestion policière	11	13	34	2
Certificat en intervention policière	96	22	43	16
Certificat en enquête policière	130	13	152	0
Certificat en gestion policière	52	7	68	2
Baccalauréat en sécurité publique	147	8	157	4
Total des admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	**717**	**175**	**712**	**51**

Participation des clientèles

Statistiques en lien avec la clientèle des corps de police du Québec

Tableau 31 Formations offertes	2011-2012		2010-2011		Écart selon le nombre d'heures-pers.		
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			
Formation initiale							
Patrouille-gendarmerie	661	282 100	656	282 154	↓	54	0,02 %
Enquête policière	1 143	60 096	1 046	56 745	↑	3 351	6 %
Gestion policière	271	18 495	204	12 393	↑	6 102	49 % ❶
Perfectionnement professionnel							
Patrouille-gendarmerie	5 364	129 015	4 872	104 256	↑	24 759	24 % ❷
Enquête policière	428	28 258	256	23 452	↑	4 806	21 % ❸
Gestion policière	168	3 402	90	2 422	↑	980	41 % ❹
Formation en pédagogie	152	6 432	119	5 408	↑	1 024	19 % ❺

❶ Le cours *Superviseur de patrouille* a évolué en fonction des besoins des organisations, d'où un plus grand nombre d'inscriptions.
❷ Intérêt pour les nouveaux cours développés en périphérie du cours *Membre d'un groupe d'intervention*, ainsi que pour les cours *Contrôle de foule – Chef de section ou de peloton (cotes d'alerte 1, 2 et 3)* (FOR-2050) et *TQA – DataMaster DMT-C* (SER-2038).
❸ Offre du cours *Entrevue filmée d'un suspect* (CRI-1008) qui était en actualisation lors de l'exercice précédent. Offre de nouveaux cours : *Introduction à la surveillance physique locale* (ENQ-0046), *Formation en normes professionnelles* (ENQ-0048), *Gestion des informateurs* (ENQ-1024).
❹ Hausse au niveau des cours *Actualisation des connaissances – Commandant « Filet »* (CNF-0014) et *Formation à l'entrevue structurée – Principes et méthodes adaptées à la Sûreté du Québec* (CAP-0001).
❺ Augmentation en fonction des cycles de formation des formateurs.

Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations

Tableau 32 Formations offertes	2011-2012		2010-2011		Écart selon le nombre d'heures-pers.		
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			
Formation initiale							
Patrouille-gendarmerie	28	7 515	32	12 613	↓	5 098	40 % ❶
Constables spéciaux	21	8 820	0	0	↑	8 820	100 % ❷
Perfectionnement professionnel							
Patrouille-gendarmerie	292	4 989	280	4 521	↑	468	10 % ❸
Enquête policière	45	841	62	1 065	↓	224	21 % ❹
Gestion policière	55	2 475	0	0	↑	2 475	100 % ❺
Formation en pédagogie	1	40	22	614	↓	574	94 % ❻

❶ Baisse au niveau des inscriptions à l'Attestation d'études collégiales (AEC) autochtone en techniques policières.
❷ Demande spéciale, approuvée par le ministère de la Sécurité publique, de la part de deux organisations policières autochtones pour former exceptionnellement des constables spéciaux afin de combler un manque d'effectif.
❸ Demande importante pour le cours *Épreuves de coordination des mouvements* (SER-1049).
❹ Baisse au niveau de la demande de perfectionnement en enquête policière.
❺ Début d'un nouveau groupe en français au Certificat en gestion des organisations (gestion policière).
❻ Diminution en fonction des cycles de formation des formateurs.

Statistiques en lien avec les autres clientèles

Tableau 33 Formations offertes	2011-2012		2010-2011				
	Nombre d'inscriptions	**Nombre d'heures-pers.**	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	**Écart selon le nombre d'heures-pers.**		
Formation initiale							
Contrôleurs routiers de la SAAQ	30	19 740	0	0	↑	19 740	100 % ❶
Contrôleurs routiers de la SAAQ en entreprise	11	1 540	0	0	↑	1 540	100 % ❶
Constables spéciaux du MSP	69	24 219	0	0	↑	24 219	100 % ❷
Agents des Services correctionnels	114	36 480	160	49 544	↓	13 064	26 % ❸
Inspecteurs de la STM	49	34 496	22	15 488	↑	19 008	123 % ❹
Actualisation des inspecteurs de la STM	19	3 325	0	0	↑	3 325	100 % ❺
Gestionnaires de 1er niveau du MSP	18	2 016	0	0	↑	2 016	100 % ❻
Moniteurs en convoyage de biens de valeur	6	960	0	0	↑	960	100 % ❻
Perfectionnement professionnel							
Patrouille (inclut formation en pédagogie)	1 173	18 963	699	12 440,5	↑	6 522,5	52 % ❼
Enquête	344	10 631	272	8 130	↑	2 501	31 % ❽
Gestion	40	1 737	111	3 128	↓	1 391	45 % ❾

❶ Après une pause en 2010-2011, retour de cette clientèle à l'École.
❷ Une cohorte qui avait débutée en 2010-2011 a été complétée au cours de l'exercice 2011-2012. De plus, tenue de deux autres cohortes.
❸ Baisse attribuable au calendrier de formation, puisque deux cohortes débutées en 2011-2012 seront complétées lors du prochain exercice.
❹ Tenue de deux cohortes plutôt qu'une en 2010-2011.
❺ Hausse en lien avec une nouvelle offre de cours.
❻ Formation débutée en 2010-2011 et complétée en 2011-2012.
❼ Augmentation du nombre de formations *Intervention du patrouilleur en matière de contrebande de tabac* (PAG-0006).
❽ Nouvelle formation offerte à la Commission de la construction du Québec.
❾ Fluctuation en fonction des cycles de formation.

Statistiques diverses

Tableau 34 Satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation Secteurs d'activité	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	**83 %**	84 %	87 %
Formation initiale en enquête policière	**89 %**	94 %	91 %
Formation initiale en gestion policière	**s. o.**	90 %	70 %
Perfectionnement professionnel policier[1]	**94 %**	93 %	94 %
Formation des formateurs	**95 %**	91 %	95 %
Formation Premières Nations	**93 %**	94 %	94 %
Formation Services correctionnels MSP[2]	**97 %**	99 %	-
Formation sur mesure	**88 %**	93 %	92 %

[1] Les taux de ce secteur d'activité excluent le perfectionnement professionnel de niveau universitaire.

[2] Ce secteur d'activité était antérieurement intégré dans la formation sur mesure. Son ampleur justifie de le considérer à titre de secteur d'activité distinct.

Tableau 35 Visibilité de l'École	2011-2012	2010-2011	2009-2010
	Quantité	Quantité	Quantité
Reportages médias et entrevues	**162**	171	77
Publications institutionnelles	**9**	11	6
Références en matière de formation dans les médias	**405**	235	162
Visiteurs à l'École	**15 410**	15 561	16 200*

*Ajout de quatre catégories de clientèles au niveau des services aux collectivités : réunions d'envergure, cérémonies de la formation sur mesure, activités de formation tenues à l'École et divers (banquets, visites guidées, location des amphithéâtres, du circuit routier, etc.). Voir tableau 40.

Tableau 36 Relations nationales et internationales Activités	2011-2012	2010-2011	2009-2010
	Quantité	Quantité	Quantité
Missions au Canada	**5**	8	1
Missions à l'étranger	**4**	2	1
Délégations étrangères accueillies	**10**	11	5
Formation de policiers étrangers	**0**	0	1

Tableau 37 Aspirants policiers diplômés possédant une promesse d'embauche au dernier jour du stage	Nombre d'aspirants policiers admis au PFIPG*	Nombre de promesses d'embauche au dernier jour du stage		Pourcentage
117e cohorte	72	15 juillet 2011	1	1 %
118e cohorte	73	23 septembre 2011	2	3 %
119e cohorte	72	28 octobre 2011	19	26 %
121e cohorte	71	2 décembre 2011	0	0 %
122e cohorte	73	20 janvier 2012	2	3 %
123e cohorte	73	24 février 2012	6	8 %
124e cohorte	72	30 mars 2012	8	11 %
125e cohorte	72	4 mai 2012	6	8 %
126e cohorte	72	8 juin 2012	17	24 %
TOTAL	**650**		**61**	**9 %**

Il est à noter que la cohorte 120 ne figure pas dans ce tableau puisqu'il s'agit d'une cohorte autochtone.

* Une cohorte compte habituellement 72 aspirants policiers. Certains événements peuvent toutefois entraîner une légère variation de ce nombre. Par exemple, lorsqu'un aspirant policier n'a pu terminer son stage en raison d'une blessure, une place lui est réservée sur une cohorte ultérieure, ou encore, lorsqu'un aspirant policier abandonne le programme au tout début du stage, la place qu'il occupait peut être cédée à un aspirant policier supplémentaire, etc.

Tableau 38 Échanges d'expertise Statistiques sur les colloques, congrès, séminaires, conférences et publications	2011-2012 Quantité	2010-2011 Quantité	2009-2010 Quantité
Activités organisées par l'École			
Colloques, congrès, conférences et séminaires organisés par l'École	**2**	2	0
Dîner-causerie	**1**	0	0
Activités auxquelles l'École a participé			
Participation en tant qu'auditeur à des colloques, congrès, conférences et séminaires	**63**	60	63
Participation en tant que conférencier à des colloques, congrès, conférences et séminaires	**4**	3	2
Publications			
Publications scientifiques	**1**	1	1

Tableau 39 Services offerts par le Centre évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	2011-2012	2010-2011	2009-2010
	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	**317**	442	339
Appréciation par simulation (APS)	**411**	312	274
Tests psychométriques	**194**	141	155*
Entrevues structurées	**22**	8	57
Évaluation de potentiel de gestion	**40**	32	14
Appréciation des compétences en gestion	**2**	2	-
Tests d'entrée du PFIPG	**1043**	905	872

* En 2009-2010, on indiquait une quantité de 1 027 au niveau des tests psychométriques. Cette donnée a été fractionnée pour présenter distinctement les données des tests d'entrée au PFIPG.

Tableau 40 Services aux collectivités Statistiques sur les activités coordonnées par la Direction des activités et de la formation sur mesure	2011-2012			2010-2011			2009-2010		
	Quant.	**Nombre de jours**	**Visiteurs**	Quant.	Nombre de jours	Visiteurs	Quant.	Nombre de jours	Visiteurs
Colloques, congrès ou réunions d'envergure tenus à l'École mais organisés par des organisations gouvernementales ou des organismes sans but lucratif	**27**	**33**	**3 138**	25	37	3 145	28	41	2 698
Réunions	**54**	**58**	**819**	68	77	1 302	50	57	1 228
Cérémonies – Formation sur mesure*	**11**	**11**	**1 760**	8	8	1 235	6	6	1 270
Activités de formation tenues à l'École	**55**	**347**	**1 333**	61	423	1 333	55	354	1 297
Divers (banquets, visites guidées, location d'un amphithéâtre, du circuit routier, etc.)	**24**	**28**	**1 170**	34	43	1 847	29	39	1 181
TOTAL	**171**	**477**	**8 220**	196	588	8 862	168	497	7 674

* Cérémonies des constables spéciaux dans les palais de justice, des contrôleurs routiers la Société de l'assurance automobile du Québec, des agents des Services correctionnels et des inspecteurs de la Société de transport de Montréal.

Tableau 41 Plaintes et recours administratifs	2011-2012		2010-2011		2009-2010	
	Demandes reçues	**Demandes traitées et réglées**	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	**6**	**6**	3	3	2	2
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	**5**	**4**	22*	20	7	7

* Cette hausse est en lien avec l'entrée en vigueur des nouveaux tests d'entrée au PFIPG.

Hébergement

L'hébergement des 648 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a résulté en une augmentation de 221 nuitées par rapport à l'exercice précédent. Durant leur stage de 15 semaines, les aspirants policiers sont hébergés dans des dortoirs qui totalisent 218 lits.

L'École nationale de police du Québec dispose également de 233 chambres pour loger ses autres clientèles. Au cours de l'année 2011-2012, le Service de l'hôtellerie et des immeubles a géré, pour cette catégorie, 44 329 journées d'hébergement comparativement à 39 323 lors de l'exercice précédent, soit une hausse de 13 %, et ce, en lien avec l'augmentation des clientèles de formation sur mesure au cours de l'exercice. Pour répondre adéquatement à la demande d'hébergement de l'ensemble de ses clientèles en période de pointe, l'École a eu recours à la location de 1 515 chambres à l'extérieur au cours de l'année 2011-2012 comparativement à 768 chambres en 2010-2011.

L'ensemble des activités d'hébergement (chambres et dortoirs) a totalisé 90 089 journées d'hébergement comparativement à 84 862 en 2010-2011, ce qui représente une augmentation importante de 6 %.

Tableau 42
Hébergement en lien avec les secteurs de formation

	2011-2012	2010-2011	2009-2010
	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement
Formation initiale en patrouille-gendarmerie (aspirants policiers) (dortoirs)	**45 760**	45 539	45 832
Formation initiale en enquête, en gestion et en perfectionnement professionnel (policiers) (chambres)	*16 101*	*14 812*	*16 414*
Activités et formation sur mesure (autres clientèles) (chambres)	*28 228*	*24 511*	*22 629*
Sous-total :	**44 329**	39 323	39 043
Total	**90 089**	84 862	84 875

Les annexes

Liste des comités en lien avec la mission

Comités externes
Comité-conseil du Comité interministériel de concertation en matière de violence conjugale et de crimes à caractère sexuel
Comité d'analyse des recommandations du rapport du Comité sur les disparitions et les enlèvements d'enfants
Comité de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP)
Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec
Comité de programme (Baccalauréat en sécurité publique)
Comité de sélection/Prix MSP/Police communautaire
Comité de travail sur les armes longues
Comité d'harmonisation de la formation policière
Comité d'harmonisation des activités policières du ministère de la Sécurité publique
Comité d'harmonisation en sécurité routière (collèges)
Comité d'harmonisation portant sur la conduite automobile
Comité interministériel en matière d'agression sexuelle
Comité permanent sur les poursuites policières
Comité scientifique 4e Colloque international en entrevue d'enquête
Comité scientifique sur la maltraitance
Comité sur la capacité de conduite affaiblie (MJQ)
Comité sur la conduite d'urgence
Comité sur la prise des empreintes digitales
Comité sur l'avenir des services policiers autochtones
Comité sur les orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle
Comité sur les pratiques policières
Conseil sectoriel de la police
Conseil sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial (MSP)
Conseil sur les services policiers du Québec
Comité technique en intervention physique
Comité technique FRANCOPOL – Approche par compétences
Comité technique FRANCOPOL – Documentalistes/CFIS
Comité technique FRANCOPOL – Droits des enfants
Comité technique FRANCOPOL – Éthique, déontologie et discipline
Comité technique FRANCOPOL – Police et citoyens
Comité technique pour le tir
Comité technique provincial en emploi de la force
Human Resources Steering Committee
Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (SCCPEF) MSP
Sous-comité de travail sur le conseil sectoriel de la police/Leadership
Sous-comité sur les poursuites policières et techniques d'immobilisations provoquées
Sous-comité sur la révision des pratiques policières en matière de sécurité routière
Sous-comité sur la révision du Règlement sur les appareils de détection d'alcool
State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)
Table des directeurs de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Table des partenaires du Centre d'expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent (CEASMV)
Table québécoise de la sécurité routière

Groupes de travail
Groupe de liaison police (APSAM)
Groupe de travail sur l'application réglementaire en matière de sécurité nautique
Groupe de travail sur la capacité de conduite affaiblie et les distractions au volant (TQSR)
Groupe de travail portant sur la formation hors établissement des membres des groupes d'intervention tactique
Groupe de travail sur les interventions dynamiques planifiées
Groupe de travail sur l'opération et les interceptions en cinémométrie
Groupe de travail Sûreté du Québec – Direction du développement et de la formation/École nationale de police du Québec
Conseils d'administration
Bureau international et comité de direction FRANCOPOL
Conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Conseil d'administration du Centre d'intervention en violence et abus sexuels (CIVAS, Montérégie)
Conseil d'administration du réseau INTERSECTION
Conseil d'administration et comité de direction du Réseau canadien du savoir policier
Conseil des sages de FRANCOPOL
Associations
Association canadienne des chefs de police
Association canadienne des intervenants en formation policière (ACIFP) – *Canadian Association of Police Educators (CAPE)*
Association des chefs de police des Premières Nations du Québec – *Association of First Nations Chiefs of Police of Quebec*
Association des praticiens en éthique du Canada
Association du Québec pour l'intégration sociale (AQIS)
Association québécoise Plaidoyer-victimes (AQPV)
Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI)
International Association of Chiefs of Police
Regroupement des intervenants en matière d'agressions sexuelles (RIMAS)
Réseau canadien du savoir policier
Réseau des responsables de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels
Réseau policier en accès et protection de l'information
Société de criminologie du Québec

Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec

Loi sur la police
(L.R.Q., c. P-13.1, a.25)

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Dans le présent code, on entend par :

a) **Administrateurs publics :** Tous les membres du conseil d'administration de l'École ainsi que le directeur général et, s'il y a lieu, les directeurs généraux adjoints.

b) **Conflit d'intérêts :** Toute situation réelle, apparente ou potentielle qui est objectivement de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaire à l'exercice de sa fonction, ou à l'occasion de laquelle l'administrateur public utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un tel avantage indu à une tierce personne.

c) **Conflit d'intérêts indirect :** Cas où un administrateur public peut tirer un avantage quelconque par ricochet. Cette notion inclut également l'apparence de conflit.

d) **École :** École nationale de police du Québec.

e) **Intérêt personnel :** Intérêt auquel l'administrateur public a partie liée, soit par des liens de parenté, d'amitié, d'affaires ou autres.

f) **Lien de parenté :** Lien qui existe entre un administrateur public et l'une ou l'autre des personnes suivantes : conjoint ou conjointe, fils, fille, père, mère, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, petit-fils, petite-fille, neveu, nièce.

2. Les membres du conseil d'administration de l'École doivent se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des principes et règles édictés par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (Décret 824-98, 17 juin 1998, Loi sur le ministère du Conseil exécutif, L.R.Q., c. M-30).

3. Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration publique, de favoriser la transparence au sein de l'École et de responsabiliser ses administrateurs publics.

4. Le présent code établit les principes d'éthique et les règles de déontologie de l'École.

Les principes d'éthique tiennent compte de la mission de l'École, des valeurs qui sous-tendent son action de ses principes généraux de gestion.

L'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

Les règles de déontologie portent sur les devoirs et les obligations des administrateurs publics : elles les explicitent et les illustrent de façon indicative. Elles traitent notamment :

1° des mesures de prévention, notamment des règles relatives à la déclaration des intérêts détenus par les administrateurs publics;

2° de l'identification de situations de conflit d'intérêts;

3° des devoirs et obligations des administrateurs publics même après qu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions.

5. Les personnes déjà régies, le cas échéant, par des normes d'éthique ou de déontologie en vertu de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) sont de plus soumises au présent code lorsqu'elles occupent des fonctions d'administrateurs publics.

SECTION II
DEVOIRS ET OBLIGATIONS EN REGARD DES PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET DES RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

6. Le président du conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs publics de l'École.

§1. Dispositions générales

7. Les administrateurs publics sont nommés ou désignés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à la réalisation de la mission de l'État et, le cas échéant, à la bonne administration de ses biens.

Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

8. L'administrateur public est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi et le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, ainsi que ceux établis dans le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

L'administrateur public qui, à la demande d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement, exerce des fonctions d'administrateur dans un autre organisme ou entreprise, ou en est membre, est tenu aux mêmes obligations.

Au moment de son entrée en fonction, l'administrateur public atteste par écrit qu'il a pris connaissance du présent code et qu'il se déclare lié par ses dispositions.

§2. Discrétion, indépendance et réserve

9. L'administrateur public est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

10. L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

11. Le président du conseil d'administration, le directeur général et l'administrateur public à temps plein doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques.

§3. Conflit d'intérêts

12. L'administrateur public doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Il doit dénoncer à l'École tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'École, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur. Sous réserve de l'article 9, l'administrateur public nommé ou désigné dans un autre organisme ou entreprise doit aussi faire cette dénonciation à l'autorité qui l'a nommé ou désigné.

13. L'administrateur public à temps plein ne peut, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui de l'École. Toutefois cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

Tout autre administrateur public qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'École doit, sous peine de révocation, dénoncer par écrit cet intérêt au président du conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un administrateur public de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'organisme ou de l'entreprise par lesquelles il serait aussi visé.

14. L'administrateur public ne doit pas confondre les biens de l'École avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

15. L'administrateur public ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

§4. Exclusivité des fonctions

16. L'administrateur public à temps plein doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si l'autorité qui l'a nommé ou désigné le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions. Il peut, toutefois, avec le consentement du président du conseil d'administration, exercer des activités didactiques pour lesquelles il peut être rémunéré et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif.

Le président du conseil d'administration peut pareillement être autorisé par le secrétaire général du Conseil exécutif.

§5. *Donation, cadeau, faveur ou autre semblable avantage*

17. L'administrateur public ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste et qu'à la condition qu'ils aient été offerts à l'occasion d'un évènement auquel il a participé.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

18. L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

19. L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

§6. *L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions*

20. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'École.

21. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'École, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle l'École est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les administrateurs publics de l'École ne peuvent traiter avec l'administrateur public visé au paragraphe précédent dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

§7. *Charge publique élective et activités politiques*

22. L'administrateur public à temps plein, le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif.

23. Le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.

24. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à la charge de député à l'Assemblée nationale, de député à la Chambre des communes du Canada ou à une autre charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps plein doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.

25. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à une charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps partiel, mais dont la candidature sera susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.

26. L'administrateur public à temps plein qui obtient un congé sans rémunération conformément à l'article 24 ou à l'article 25 a le droit de reprendre ses fonctions au plus tard le 30e jour qui suit la date de clôture des mises en candidature, s'il n'est pas candidat, ou, s'il est candidat, au plus tard le 30e jour qui suit la date à laquelle une autre personne est proclamée élue.

27. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée déterminée, qui est élu à une charge publique à temps plein et qui accepte son élection, doit se démettre immédiatement de ses fonctions d'administrateur public.

Celui qui est élu à une charge publique dont l'exercice est à temps partiel doit, si cette charge est susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, se démettre de ses fonctions d'administrateur public.

28. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée indéterminée et qui est élu à une charge publique a droit à un congé non rémunéré pour la durée de son premier mandat électif.

§8. *Rémunération, allocation et indemnité de départ*

29. L'administrateur public n'a droit, pour l'exercice de ses fonctions, qu'à la seule rémunération reliée à celles-ci. Cette rémunération ne peut comprendre, même en partie, des avantages pécuniaires tels ceux établis notamment par des mécanismes d'intéressement basés sur la variation de la valeur des actions ou sur la participation au capital-actions de l'entreprise.

30. L'administrateur public révoqué pour une cause juste et suffisante ne peut recevoir d'allocation ni d'indemnité de départ.

31. L'administrateur public qui a quitté ses fonctions, qui a reçu ou qui reçoit une allocation ou une indemnité de départ et qui occupe une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

32. Quiconque a reçu ou reçoit une allocation ou une indemnité de départ du secteur public et reçoit un traitement à titre d'administrateur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

33. L'administrateur public à temps plein qui a cessé d'exercer ses fonctions, qui a bénéficié de mesures dites de départ assisté et qui, dans les deux ans qui suivent son départ, accepte une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public doit rembourser la somme correspondant à la valeur des mesures dont il a bénéficié jusqu'à concurrence du montant de la rémunération reçue, du fait de ce retour, durant cette période de deux ans.

34. L'exercice à temps partiel d'activités didactiques par un administrateur public n'est pas visé par les articles 31 à 33.

35. Pour l'application des articles 31 à 33 « secteur public » s'entend des organismes, des établissements et des entreprises visés par l'annexe du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

SECTION III
PROCESSUS DISCIPLINAIRE

§1. *Autorité compétente*

36. Aux fins de la présente section, l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque c'est le président du conseil d'administration ou un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement ou un ministre qui est en cause.

Le président du conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout autre administrateur public.

§2. *Procédure*

37. L'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

§3. *Situation d'urgence et cas présumé de faute grave*

38. L'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave.

§4. *Sanction*

39. Sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu à la loi ou au présent code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction.

Toutefois, lorsque l'autorité compétente est le secrétaire général associé visé à l'article 36, la sanction est imposée par le secrétaire général du Conseil exécutif. En outre, si la sanction proposée consiste en la révocation d'un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement, celle-ci ne peut être imposée que par ce dernier, dans ce cas, le secrétaire général du Conseil exécutif peut immédiatement suspendre sans rémunération l'administrateur public pour une période d'au plus trente jours.

40. La sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.

41. Toute sanction imposée à un administrateur public, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée.

SECTION IV
DISPOSITIONS FINALES

42. Le présent code entre en vigueur lors de son adoption.

Note : Ce code d'éthique et de déontologie a été adopté par le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec le 4 octobre 2006. Il est également disponible sur le site Web de l'École http://www.enpq.qc.ca. Par ailleurs, aucun cas en matière d'éthique et de déontologie n'est survenu au cours de l'année 2011-2012.

REDDITION DE COMPTES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

1. Renseignements généraux

L'École a fait sien l'important projet de société dont s'est doté le Québec par l'adoption de la Loi sur le développement durable en avril 2006. Nous avons d'ailleurs intégré ce grand défi dans les axes d'intervention de notre planification stratégique. La formation contribue à la qualité de vie des citoyens. Cela est aussi vrai en ce qui a trait à la formation de ces femmes et hommes qui acceptent de s'investir pour le mieux-être et la sécurité de leurs concitoyens, nos policières, policiers et tous les acteurs de la sécurité publique. Le *Plan d'action de développement durable 2008-2012* de l'École nationale de police du Québec mise donc sur le développement des compétences, mais aussi sur la recherche, l'innovation, les nouvelles technologies, la santé, le développement de notre personnel ainsi que sur une préoccupation environnementale dans nos activités.

2. Activités réalisées au cours de l'exercice

Objectif gouvernemental : Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre		
Objectif organisationnel : Même que l'objectif gouvernemental		
	Gestes 2011-2012	**Suivis**
Action 1 Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique	1) Prendre part à des activités de sensibilisation 2) Élaborer et offrir des activités de sensibilisation 3) Prendre part à des activités de formation 4) Vérifier le degré de connaissance du personnel face au concept de développement durable	1) Complété 2) Posé 3) Poursuivi 4) Poursuivi
Cibles et indicateurs Indicateur : Taux du personnel sensibilisé à la démarche de développement durable Cible : 80 % d'ici 2011	90,1 % (Institut de la statistique du Québec, 2011)	
Résultats de l'année	La mise en œuvre du *Plan d'action de développement durable 2008-2012* de l'École s'est traduite par plusieurs initiatives visant la sensibilisation du personnel au concept de développement durable. À diverses occasions, nous avons traité du concept, de ses principes, de la Stratégie gouvernementale ainsi que des éléments du plan d'action de développement durable de l'École. Les activités de sensibilisation devaient être tenues à l'origine sous forme de présentations thématiques. L'École s'est plutôt investie dans la tenue d'activités dans le cadre de la Journée de l'environnement dans l'administration publique, du Défi climat 2012 et en informant le personnel par le biais de l'intranet. Les activités ont pris la forme de défis tels que « Zéro Auto Solo », « Dîner Végé » et « du TIC au BAC » visant le recyclage d'équipements électroniques désuets. De plus, l'École a déployé énergies et efforts afin de sensibiliser son personnel au cours de la dernière période, notamment dans l'élaboration de son second *Plan d'action de développement durable 2012-2015*. Différentes personnes ont été consultées lors de la réflexion et de l'établissement des objectifs pour les prochaines années.	
Cibles et indicateurs Indicateur : Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières Cible : 50 % d'ici 2013[1]	32,2 % **** Cette action sera poursuivie dans le Plan d'action de développement durable 2012-2015 de l'École nationale de police du Québec puisque la cible excède la période du présent plan.***	
Résultats de l'année	Au 31 mars 2012, le taux demeure à 32,2 % compte tenu qu'aucune formation n'a été offerte dans la dernière année.	

[1] La cible excède la période du Plan d'action de développement durable de l'École, car les activités de formation offertes par le Bureau de coordination de développement durable s'étalent sur toute la période couverte par la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013.

Objectif gouvernemental : Soutenir la recherche et les nouvelles pratiques et technologies contribuant au développement durable et en maximiser les retombées au Québec		
Objectif organisationnel : Valoriser les initiatives contribuant au développement durable et en maximiser les retombées dans les activités de formation ainsi que dans les pratiques de gestion		
	Gestes 2009-2010	**Suivis**
Action 2 Soutenir les nouvelles pratiques contribuant au développement durable et leur appropriation par les clientèles en formation	5) Intégrer au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie de nouvelles approches en intervention policière	5) Complété
Cibles et indicateurs Indicateur : Nombre d'initiatives intégrées au sein des programmes de formation Cible : 2 initiatives d'ici 2011	2 initiatives complétées en 2009-2010	
Résultats de l'année	L'implication dans le programme *PARL (*Programme d'activités régionales et locales) de la Sûreté du Québec de Nicolet est effective depuis la 94e cohorte. Cela se traduit par trois sorties policières pour les aspirants policiers avec des assignations réelles de la Sûreté du Québec de Nicolet dans le cadre de ce programme. Des discussions ont eu lieu sur le projet « Non à la violence ». L'évaluation de la possibilité de l'intégrer au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a été faite. Toutefois, la Commission scolaire de la Riveraine faisant déjà partie de ce programme, la possibilité d'implanter le programme du Collège de Sherbrooke en tant que projet récurrent de cohorte est donc écartée.	
	Gestes 2009-2010	**Suivis**
Action 3 Intégrer les notions de développement durable dans les activités de l'École	6) Prendre en compte les principes de développement durable dans les processus décisionnels et les activités de l'École	6) Complété
Cibles et indicateurs Indicateur : Nombre d'initiatives réalisées Cible : 1 projet d'ici 2009	1 projet réalisé en 2009-2010	
Résultats de l'année	Le projet intitulé « *Mise en œuvre de la Loi sur le développement durable* » s'est échelonné sur deux années financières et a été complété à 100 %. De plus, la direction de l'École a inscrit le développement durable à titre de dossier statutaire lors des rencontres du comité de direction.	

Objectif gouvernemental : Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement		
Objectif organisationnel : Maintenir et améliorer la santé du personnel afin d'offrir des services de qualité et contribuer efficacement à la réalisation de la mission de l'École		
	Gestes 2011-2012 – En continu	**Suivis**
Action 4 Poursuivre et améliorer la diffusion d'information et l'offre de services favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie du personnel et des clientèles	7) Encourager le personnel à maintenir et améliorer leur état de santé 8) Réduire les risques de lésions professionnelles 9) Favoriser un milieu de travail sain et de qualité	7) Complété 8) Complété 9) Complété
Cibles et indicateurs Indicateur : Nombre de jours d'absence du personnel pour cause de maladie et accidents du travail Cible : Réduction de 5 % d'ici 2011	Réduction globale de 30,5 % des absences pour cause de maladie et accidents du travail	
Résultats de l'année	Un geste a été ajouté et réalisé au cours de l'année 2011-2012 visant à réduire les risques de lésions professionnelles pour les comédiens. Plusieurs scénarios à l'ENPQ utilisent le menottage. Cette technique peut occasionner, avec ou sans récurrence, des lésions professionnelles au personnel comédien. Plusieurs démarches ont été entreprises afin de produire des outils de protection capables de diminuer au maximum les risques de blessures du type hyperflexion et usure des chairs occasionnées par le menottage. L'École a trouvé une menotte dont le bracelet est surdimensionné de 20 %. Cet outil a permis à l'École de développer, avec le concours d'un fournisseur externe spécialisé, une orthèse de protection pour le poignet beaucoup plus volumineuse offrant ainsi une bien meilleure protection. Ces outils ont été testés sommairement et semblent très prometteurs. Ils seront testés à plus grande échelle dès le mois de juillet 2012. Offre de la vaccination sur le site de l'École; 65 vaccins ont été administrés aux membres du personnel. Promotion auprès des employés nouvellement embauchés de la section « Qualité de vie au travail » (anciennement « Mieux-être au travail ») sur l'intranet, par le biais du programme d'accueil, avec sous-section intitulée « Activités sportives » désormais disponible afin de promouvoir les bienfaits de l'activité physique. De plus, mentions par courriel interne « *Cette semaine dans votre intranet...* » concernant le dépôt de documents dans le CODE-QVT (questionnaires, grilles à compléter et autres outils) et rappel effectué lors d'une activité de formation. Évaluations sur demande par « type de poste de travail » de l'ergonomie et de l'uniformité des postes de travail effectuées à 14 reprises. Activités en lien avec la QVT : programme de parrainage (implanté), interPause (implanté), activité de formation « Pour changer... » (réalisée), base de connaissances QVT (implantée) et comité interne QVT (un officiel, implanté), révision du programme de reconnaissance (implanté). Promotion des aires de repos extérieures incluse dans la pochette d'accueil des nouveaux employés. Quant à la sensibilisation des instructeurs aux risques de blessures auxquels les comédiens sont exposés, les gestionnaires sont intervenus auprès de leurs équipes et cet aspect est pris en compte lors de l'actuelle révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Enfin, travaux sur l'appréciation de la contribution en prévoyant y inclure les valeurs École (en cours) et valorisation accrue du comité sur la QVT, notamment par la mise en œuvre d'actions issues de leurs travaux. Enfin, l'action du Comité de santé et sécurité au travail de l'ENPQ s'inscrit dans l'objectif	

	organisationnel « Maintenir et améliorer la santé du personnel afin d'offrir des services de qualité et contribuer efficacement à la réalisation de la mission de l'École ». Les gestes concrets décrits dans la référence sont libellés comme suit : 7) Encourager le personnel à maintenir et améliorer son état de santé; 8) Réduire les risques de lésions professionnelles, etc; 9) Favoriser un milieu de travail sain et de qualité.

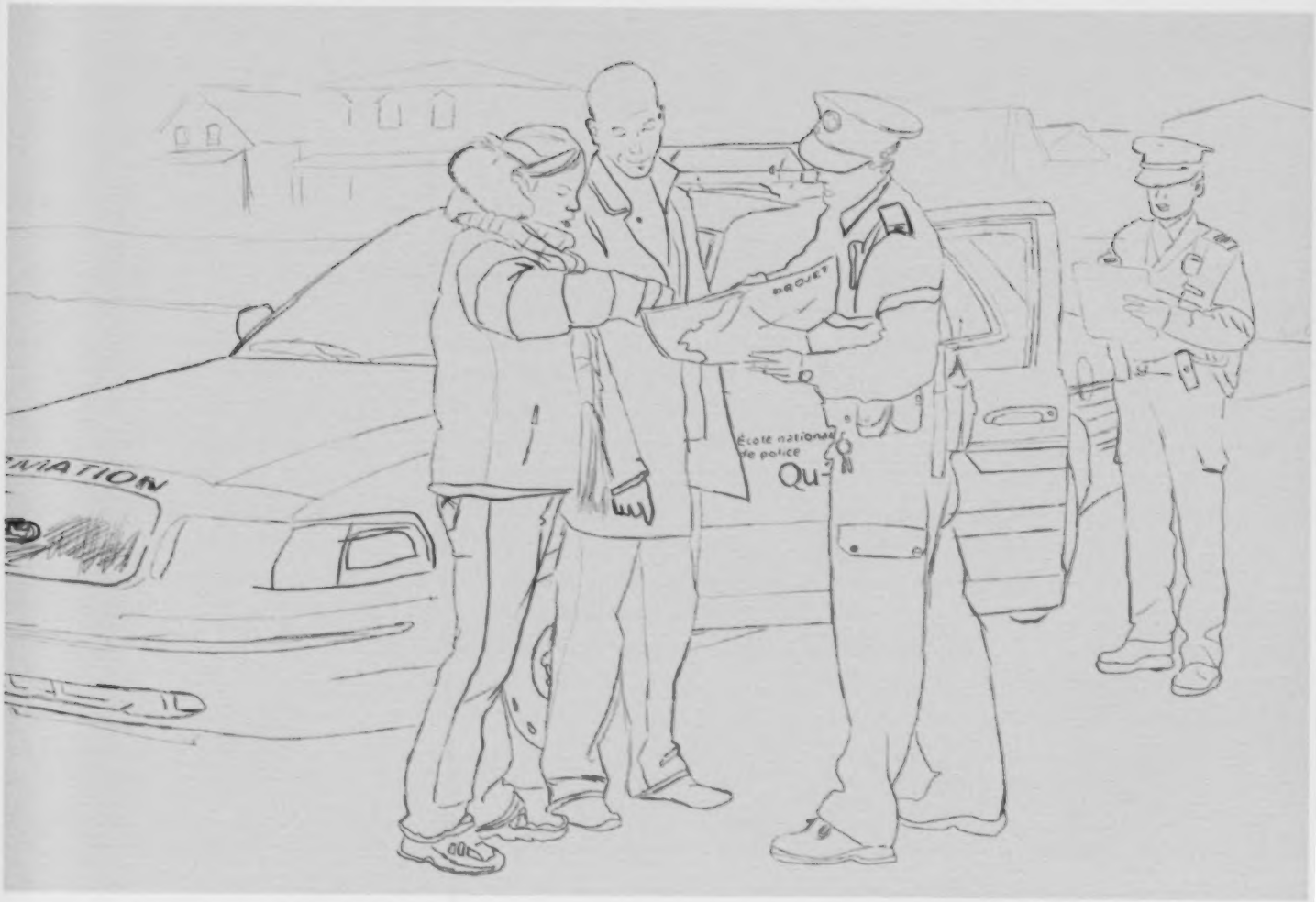
Objectif gouvernemental : Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux		
Objectif organisationnel : Appliquer les mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisition écoresponsable		
	Gestes 2010-2011 et 2011-2012	**Suivis**
Action 5 Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable	10) Doter l'École d'un cadre de gestion environnementale 11) Réduire les émissions de gaz à effet de serre des employés pour se rendre au travail 12) Adopter des directives visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre des employés dans le cadre de leur travail 13) Déployer un système de récupération multimatières (papier/carton, plastique, verre, métal) 14) Mettre en place de mesures de sensibilisation visant la réduction à la source ou le réemploi 15) Participer à au moins une activité de formation aux produits écoresponsables 16) Intégrer des dispositions environnementales ou écoresponsables à nos achats 17) Favoriser une gestion écoresponsable des matières résiduelles 18) Réduire la consommation de papier et de carton 19) Réduire les impacts écologiques et économiques lors de l'acquisition des munitions 20) Promouvoir l'utilisation des installations de vidéoconférence 21) Évaluer la possibilité d'intégration de logiciels libres dans le parc informatique sans compromettre la sécurité informatique 22) Évaluer l'intégration de clients-légers (TS) sur le réseau informatique	10) Complété 11) Complété 12) Complété 13) Complété 14) Complété 15) Complété 16) Complété 17) Complété 18) Complété 19) Complété 20) Complété 21) Complété 22) Complété
Cibles et indicateurs Indicateur : Adoption d'un cadre de gestion environnementale Cible : Juin 2011	Cadre de gestion environnementale adoptée en mars 2011	
Résultats de l'année	En 2011-2012, les efforts ont été principalement consacrés à la mise en place d'un comité multidisciplinaire pour l'élaboration d'un plan de gestion des matières résiduelles.	
Cibles et indicateurs Indicateur : Contribution à l'atteinte des objectifs environnementaux nationaux Cible : Mettre en place 100 % des gestes identifiés	99,9 %	
Résultats de l'année	En 2010-2011, les bouteilles d'eau étaient encore utilisées pour les rencontres de plus de 20 personnes afin de faciliter la logistique lors d'évènements. Des efforts ont été entrepris au cours de la dernière période afin de diminuer davantage cette utilisation. Ainsi, en offrant lors de colloques et évènements des bouteilles d'eau réutilisables à titre d'objets promotionnels et en conscientisant le personnel à l'importance du réemploi, les bouteilles sont désormais utilisées, à l'occasion seulement, pour les rencontres de 100 personnes et plus. À la suite du projet mettant à l'essai une nouvelle fontaine d'eau en 2010-2011, tous les distributeurs d'eau en bouteille ont été éliminés. Les autres éléments de cet indicateur sont atteints depuis 2009-2010.	

Cibles et indicateurs Indicateur : Contribution à l'adoption de pratiques d'acquisition écoresponsables Cible : Mettre en place 100 % des gestes identifiés d'ici juin 2011	100 % en 2008-2009
Résultats de l'année	En 2011-2012, l'École a poursuivi ses acquisitions écoresponsables et aucune nouvelle formation en la matière n'a été suivie par le personnel des achats.
Cibles et indicateurs Indicateur : Nombre de gestes en lien avec les 3RV-E (réduire, réemployer, recycler, valoriser, éliminer) Cible : Mettre en place au moins 80 % des gestes identifiés d'ici 2011	97,5 %
Résultats de l'année	Un comité a été mis sur pied pour l'élaboration d'un plan de gestion des matières résiduelles. Les travaux de réflexion sont entamés et la plan devrait être finalisé en 2012-2013. La configuration par défaut des imprimantes pour les impressions recto verso a été réalisée; les imprimantes du parc d'impression sont actuellement configurées.
Cibles et indicateurs Indicateur : Nombre d'initiatives en lien avec le matériel et les équipements policiers Cible : 1 initiative d'ici 2010	100 % en 2009-2010
Résultats de l'année	La réduction des impacts écologiques et économiques lors de l'acquisition des munitions a été évaluée. Cependant, aucun soumissionnaire n'a présenté d'offres pour de la munition rechargée même si les conditions le permettaient. Le contrat actuel a été négocié par le Centre de services partagés du Québec.
Cibles et indicateurs Indicateur : Nombre de gestes en TIC Cible : 50 % des gestes identifiés d'ici 2011	100 %
Résultats de l'année	L'utilisation des installations de visioconférence constitue désormais une option presque systématiquement évoquée lors de la planification de rencontres. Les usagers font preuve d'une plus grande autonomie, les réunions sont tout aussi efficaces et la visioconférence permet ainsi de faire des économies. Les outils de collaboration de type « Wiki », « Blogue » ou « Forum » se retrouvent dans le système de gestion des apprentissages déployé à l'École. Ils sont maintenant mis à la disposition du personnel afin de les seconder dans le cadre de travaux collectifs. Enfin, le service informatique étudie et démontre de l'ouverture face aux logiciels libres lorsqu'une solution disponible rencontre les critères de sécurité et les orientations technologiques, et offre une réponse adéquate aux besoins exprimés. En 2011-2012, l'École a d'ailleurs fait l'acquisition de « Typo3 », un logiciel libre pour la gestion des contenus du site Internet institutionnel.

Objectif gouvernemental : Intensifier la coopération avec les partenaires nationaux et internationaux sur des projets intégrés de développement durable		
Objectif organisationnel : Intensifier la coopération avec les partenaires nationaux et internationaux		
	Gestes 2009-2010	**Suivis**
Action 6 Soutenir les activités visant le partage des savoirs policiers de la communauté internationale francophone	23) S'impliquer activement dans le réseau international francophone de formation policière	23) Posé
Cibles et indicateurs Indicateur : Nombre d'activités visant le partage d'expertises Cible : 80 % des activités ciblées d'ici 2011	100 %	
Résultats de l'année	L'École s'est considérablement impliquée dans le développement organisationnel du réseau international francophone de formation policière FRANCOPOL. L'École est active au niveau des diverses instances du réseau, entre autres, du comité de direction, du Bureau international et du conseil des sages, et assure la trésorerie de l'organisme. Le CFIS est désormais fonctionnel et accessible aux membres de FRANCOPOL. De plus, l'élaboration d'un thésaurus international a été entreprise; les travaux de développement en sont maintenant rendus à la phase 2. Le lancement officiel, initialement planifié en mai 2011, est prévu d'ici 2013 et se tiendra à la suite des validations requises.	

Imprimé sur du Rolland Hitech50 de Cascades contenant 50 % de fibres postconsommation et 50 % de fibres vierges certifiées FSC, certifié ÉcoLogo et FSC sources mixtes et fabriqué à partir d'énergie biogaz

FORMATION



350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4

www.enpq.qc.ca

École nationale de police
Québec